
DIPLOMARBEIT

Frau

Karin Dengg

Senkung der Lohnneben- kosten

Mittweida, 2016

DIPLOMARBEIT

Senkung der Lohnneben- kosten

Autor:

Karin Dengg

Studiengang:

Wirtschaftsingenieurwesen

Seminargruppe:

KW12WNA-F

Erstprüfer:

Prof. Dr. rer. oec. Johannes Stelling

Zweitprüfer:

Prof. Mag. Erich Greistorfer

Einreichung:

Mittweida, April 2016

Verteidigung/Bewertung:

Wr. Neustadt, 2016

DIPLOMA THESIS

Reduction of associated employer outlay

author:

Karin Dengg

course of studies:

Industrial Engineering

seminar group:

KW12WNA-F

first examiner:

Dr. rer. oec. Johannes Stelling

second examiner:

Mag. Erich Greistorfer

submission:

Mittweida, April 2016

defence/ evaluation:

Wr. Neustadt, 2016

Bibliografische Beschreibung:

Dengg, Karin:

Senkung der Lohnnebenkosten. - 2016. – 2, 104 S.

Mittweida, Hochschule Mittweida, Fakultät Wirtschaftsingenieurwesen,
Diplomarbeit, 2016

Referat:

Die Lohnnebenkosten sind in den Unternehmungen mit mehr oder weniger Intensität vorhanden, und es können erst nach genauer Analyse (Ist-Erhebung) Senkungsmaßnahmen durchgeführt werden.

Um Senkungspotenziale zu erkennen, muss für den Kostenanalytiker das Prinzip dieser Kostenarten verstanden werden.

Lohnnebenkosten – Was sind Lohnnebenkosten überhaupt? Was sind direkte und was indirekte Lohnnebenkosten?

Um einen Überblick über die Lohnnebenkosten zu erhalten, wurden diese anschließend aufgelistet und erläutert. Die meist in Prozenten angegebenen Lohnnebenkosten erhalten erst durch die Berechnung der Anwesenheits- und Nichtanwesenheitszeiten und durch die Berechnung der Gesamtpersonalkosten wahre Aussagekraft. Zu Vergleichszwecken sind die Lohnnebenkostensysteme von je 2 Ländern im EU-Raum und 2 Ländern im Südosten Asiens erklärt. Es stellt sich die Frage, ob die österreichischen Lohnnebenkosten in den letzten Jahren gestiegen sind. Wenn ja, um wieviel? Welche Maßnahmen senken die Lohnkosten effektiv und nachhaltig? Welche Maßnahmen sind zur Abwendung von Krisen sinnvoll? Antwort auf diese und viele weitere interessante Fragen finden sich auf den folgenden Seiten.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einführung Lohnnebenkosten	8
2. Die direkten Lohnnebenkosten im Überblick	11
2.1 Abgaben an das Betriebsfinanzamt	11
2.1.1 Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB) gem. §§ 41-43 Familienausgleichsgesetz (FLAG)	12
2.1.2 Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) gem. §§ 122 Abs. 7 und Abs. 8 Wirtschaftskammergesetz (WKG) 1998	13
2.2 Abgaben an die Gemeinden	14
2.2.1 Kommunalsteuer gem. Kommunalsteuergesetz 1993	15
2.2.2 Dienstgeberabgabe der Gemeinde Wien (DGA, U-Bahn Steuer) gem. Wiener Dienstgeberabgabengesetz (Wr. DAG)	15
2.3 Abgaben an die Krankenkassen	16
2.3.1 Die österreichische Sozialversicherung	16
2.3.2 Sonstige Beiträge und Umlagen (auch an Krankenkassen zu entrichten)	19

3. Die Berechnung von Lohnnebenkosten	31
3.1 Ermittlung der Anwesenheits- und Abwesenheitszeiten	32
3.2 Berechnung der Lohnnebenkosten	33
3.2.1 Berechnung der Lohnnebenkosten für Arbeiter	35
3.2.2 Berechnung der Lohnnebenkosten für Arbeiter, die das 57. Lebensjahr bzw. bei Neueinstellung bereits das 50. Lebensjahr überschritten haben	36
3.2.3 Berechnung Lohnnebenkosten für Arbeiter, die das 60. Lebensjahr überschritten haben bzw. für Frauen bei Erreichen des für eine Alterspension maßgeblichen Mindestalters	37
3.2.5 Berechnung der Lohnnebenkosten für Angestellte, die das 57. Lebensjahr bzw. bei Neueinstellung bereits das 50. Lebensjahr überschritten haben	39
3.2.6 Berechnung der Lohnnebenkosten für Angestellte, die das 60. Lebensjahr überschritten haben bzw. für Frauen bei Erreichen des für eine Alterspension maßgeblichen Mindestalters	40
3.2.7 Berechnung der Lohnnebenkosten für Lehrlinge	41
3.3 Grafische Darstellungen	42

4. Lohnnebenkosten in anderen Ländern	44
4.1 Lohnnebenkosten in Deutschland	44
4.2 Lohnnebenkosten in Bulgarien	50

4.3 Lohnnebenkosten in Thailand	52
4.4 Lohnnebenkosten in China	53
4.5 Gesamtkosten - Aufwände im Vergleich.....	54
4.6 Österreich im Vergleich mit der EU.....	55
<hr/>	
5. Höhe der Lohnnebenkosten im Vergleich zu den letzten Jahren	57
5.1 Zuschlag zum DB 2003 – 2009	57
5.2 Sozialversicherungsbeiträge 2005-2015	58
<hr/>	
6. Das Beschäftigungssystem in Österreich	59
6.1 Dienstvertrag	59
6.2 Freier Dienstvertrag	60
6.3 Werkvertrag	62
6.4 Lohnnebenkosten der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse im Detail	63
6.4.1 Angestellte	64
6.4.2 Arbeiter	65
6.4.3 Lehrlinge.....	66
6.4.4 Geringfügig Beschäftigte.....	67
6.4.5 Freie Dienstnehmer	68
6.4.6 Geringfügig beschäftigte freie Dienstnehmer	69
6.4.7 Geschäftsführer	69
6.4.8 Werkvertrag.....	69
<hr/>	
7. Maßnahmenkatalog zur Senkung	71
Allgemeines.....	94
Ausmaß des Altersteilzeitgeldes.....	94
Kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung.....	95
Berechnung und Auszahlung der Förderung	95
<hr/>	
8. Zusammenfassung.....	97
9. Literaturverzeichnis	99
10. Quellenverzeichnis	100
11. Abbildungsverzeichnis.....	101
12. Tabellenverzeichnis	102
13. Selbstständigkeitserklärung	103

Zielsetzungen und Aufgabenstellung:

In Krisenzeiten, besonders in Zeiten einer Finanz- und Wirtschaftskrise, ist es für die Unternehmen (und für die Wirtschaft) überlebensnotwendig, mit den vorhandenen Ressourcen verantwortungsbewusst und zielführend umzugehen. Dazu gehört auch, an den richtigen Stellen zu sparen. Eine der ersten Maßnahmen in so einem Fall ist meist die Freisetzung von Mitarbeitern. Dies sollte aber nur als allerletzte Möglichkeit in Erwägung gezogen werden, da dadurch der Unternehmung wertvolle Arbeitskräfte verloren gehen.

Viel sinnvoller ist es hingegen, jene Kosten zu senken, die durch die Tätigkeit der Belegschaft entstehen – also die Lohnnebenkosten, soweit sie echtes, legales Senkungspotenzial haben. Diese sind für jeden Betrieb, jeden Mitarbeiter genau zu planen und einem laufenden Informationsmanagement (HR-Controlling) zu unterziehen, um ein optimales Maß an Senkung der Lohnnebenkosten zu erreichen. Die unterschiedlichen Lohnnebenkosten entstehen daraus, da jeder Mitarbeiter, jeder Mensch unterschiedliche Gewohnheiten im Bezug auf Urlaub, Krankheit und sonstige zumeist „hausgemachte“ Arbeits- und Lebensgewohnheiten hat.

Dieses Werk soll Anhaltspunkte liefern, wo unnötige Kosten eingespart werden können, um einerseits genügend Substanz für dürre Zeiten zu haben, und andererseits die erforderlichen Mittel für laufende Innovationen generiert werden können.

1. Einführung Lohnnebenkosten ¹

Unter den Nebenkosten sind jene Teile der Personalkosten zu verstehen, die über das Bruttoentgelt für die Anwesenheitszeit hinaus vom Arbeitgeber zu tragen sind. Sie sind für jeden Unternehmer eine wichtige Grundlage zur Berechnung der Stundensätze und werden in Prozenten des Entgelts für die Anwesenheitszeit (Leistungszeit) ausgedrückt.

Die Lohnnebenkosten kann man in zwei große Gruppen teilen:

↳ Direkte/Gesetzliche Lohnnebenkosten

(Beiträge zum Sozialwesen) das sind:

- **Abgaben an das Finanzamt**
 - Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB)
 - Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ)
- **Abgaben an die Gemeinde/Magistrat**
 - Kommunalsteuer (KOMMST)
 - Dienstgeberabgabe der Gemeinde Wien – U-Bahn Steuer (DGA)
- **Abgaben an die Krankenkasse**
 - Sozialversicherung (SV)
 - Unfallversicherung (UV)
 - Pensionsversicherung (PV)
 - Arbeitslosenversicherung (AV)
 - Krankenversicherung (KV)
 - Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag (IE)
 - Kammerumlage (KU)
 - Landarbeiterkammerumlage (LK)

¹ Ortner, Wilfried: Personalverrechnung in der Praxis 2015

- Nachtschwerarbeits-Beitrag (NB)
- Schlechtwetterentschädigungsbeitrag (SW)
- Wohnbauförderungsbeitrag (WF)
- Beiträge zur betrieblichen Vorsorge (BV)

↪ Indirekte/Nichtleistungslöhne Lohnnebenkosten

- Lohn für bezahlte Ausfallsstunden
- Sonderzahlungen
- Sonstige Nebenkosten
 - Sonstige freiwillige Nebenkosten
 - Sonstige gesetzliche Nebenkosten

Lohn für bezahlte Ausfallsstunden

Das sind alle Zahlungen, die der Arbeitgeber trotz der Nichtanwesenheit des Dienstnehmers an diesen bezahlen muss:

- ↪ Urlaub (Sofern nicht unbezahlter Urlaub vereinbart wurde)
- ↪ Feiertage
- ↪ Zusätzliche im KV oder in der BV festgelegte arbeitsfreie Tage (24.12. u. 31.12.)
- ↪ Krankheit
- ↪ Arbeitsunfälle
- ↪ Pflegefreistellung
 - Wegen Erkrankung naher Angehöriger (Anspruch auf 1 Woche)
 - Wegen Betreuung eines Kindes (bis zum 13 LJ. Anspruch auf eine zusätzliche Woche)
- ↪ Sonstige gesetzliche oder kollektivvertraglich geregelte Abwesenheitszeiten z.B. bei

- Umzug
 - Tod naher Angehöriger
 - Teilnahme an der Beerdigung naher Angehöriger
 - Hochzeit naher Angehöriger
 - Eigener Hochzeit
 - Niederkunft der Ehegattin bzw. Lebensgefährtin
 - Arztbesuchen
 - Behördenwegen
- ↳ Berufsschulzeit bei Lehrlingen

Sonderzahlungen

Die Sonderzahlungen betragen meist für Arbeiter und Angestellte 2 Monatsbezüge. Manche Kollektivverträge bestimmen prozentuelle Zuschläge zu diesen Monatsbezügen oder die Einrechnung von weiteren Bezugsbestandteilen.

Hierunter fallen aber auch andere Sonderzahlungen wie zum Beispiel Bilanzgelder und Boni, die bei Erreichung eines bestimmten Betriebsergebnisses ausbezahlt werden.

Sonstige Nebenkosten – freiwillige Nebenkosten

Das sind freiwillig gezahlte Beträge und Aufwendungen, die dem Unternehmen aber meist langfristig Nutzen bringen, wie z.B. die Übernahme von Berufsausbildungskosten oder die Gewährung von Sonderzulagen.

Sonstige Nebenkosten – gesetzliche Nebenkosten

Die **Ausgleichstaxe gem. Behinderteneinstellungsgesetz** (§ 9 Abs. 1,2 BEinstG) haben jene Unternehmen zu bezahlen, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Dienstnehmer beschäftigen. Auf je 25 Dienstnehmer muss mindestens ein begünstigt Behinderter eingestellt werden. Ist dies nicht der Fall, muss die Ausgleichstaxe bezahlt werden. Sie beträgt je Monat und je Person monatlich € 220,00 (Im Jahr 2008 waren es monatlich € 213,00).

Die Ausgleichstaxe berechnet sich folgendermaßen:

Das Unternehmen beschäftigt 30 Mitarbeiter. Darunter ist jedoch keiner, der unter die Regelungen des Behinderteneinstellungsgesetzes fällt. Es müsste eine, auf dieses Gesetz anrechenbare Person beschäftigt sein. Deshalb hat das Unternehmen eine Ausgleichstaxe für das Jahr 2009 in Höhe von € 2.640,- ($€ 220,- \times 12$) zu bezahlen.

Nachzahlungen an SV-Träger und an das Finanzamt sind meist sogar Lohnnebenkosten, mit denen gar nicht gerechnet wird. Sie entstehen durch Falschberechnungen bzw. durch echte Anwendungsfehler.

2. DIE DIREKTEN LOHNNEBENKOSTEN IM ÜBERBLICK ²

2.1 Abgaben an das Betriebsfinanzamt

Als Betriebsfinanzamt gilt jenes Finanzamt, in dessen Zuständigkeitsbereich die Betriebsstätte fällt. Lohnnebenkosten an das Finanzamt sind am 15. des nächsten Monats fällig. Fällt der 15. eines Monats auf einen Feiertag bzw. Wochenende, sind die Abgaben am nächsten Arbeitstag fällig.

² Ortner, Wilfried: Personalverrechnung in der Praxis 2015

2.1.1 Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB) gem. §§ 41-43 Familienausgleichsgesetz (FLAG) ³

Höhe des DB

Der Dienstgeberbeitrag beträgt 4,5% der beitragspflichtigen Bezugsbestandteile (das sind, bis auf wenige Ausnahmen, sämtliche Arbeitslöhne) und ist von allen österreichischen Dienstgebern zu bezahlen, die in Österreich Dienstnehmer beschäftigen bzw. dem österreichischen Sozialversicherungsgesetz unterliegende Dienstnehmer beschäftigt (z.B. Entsendung ins Ausland).

Verwendung des DB ⁴

Der Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) ist ein von der Bundesministerin für Gesundheit, Familie und Jugend verwalteter Fonds zur Familienpolitik. Er wurde gegründet, um den Familien den Mehraufwand durch Kinder teilweise auszugleichen. Als "Drei-Generationen-Vertrag" ist der FLAF das Gegenstück, die Ergänzung zur Pensionsversicherung. Der Beitragssatz wurde im Laufe der Zeit - zugunsten anderer Sozialleistungen - abgesenkt. Die wichtigste Leistung des FLAF ist das Kindergeld (Kinder- bzw. Familienbeihilfe), die den Eltern für jedes Kind bis zum Ende der Berufsausbildung (maximal bis 26 Jahre) zusteht und für Mehrkindfamilien leicht progressiv ist. Seit den 1970ern werden auch andere Leistungen aus dem Fonds finanziert:

- ↳ Schülerfreifahrten und Schulfahrtbeihilfe
- ↳ Freifahrten und Fahrtenbeihilfe für Lehrlinge
- ↳ Schulbücher
- ↳ Teile des Mütter- bzw. Karenzgeldes
- ↳ Leistungen in sozialen Notlagen

³ Steiermärkische Gebietskrankenkasse, www.stgkk.at: Arbeitsbehelf 2015, November 2015

⁴ Jusline, www.Jusline.at: Familienausgleichsgesetz, November 2015

Das sozioökonomische Ziel des Familienfonds ist der Ausgleich von Unterhaltslasten und Betreuungsleistungen für jene Personen, die als Mütter und Väter für Kinder zu sorgen haben. Die primäre Umverteilungsfunktion des Lastenausgleichs ist eine horizontale: Der FLAF verteilt zwischen jenen, die aktuell für Kinder Vorsorgepflichten tragen, und jenen, für die dies nicht zutrifft. Seit den 1980er Jahren zeigt sich aber, dass die Art der Budgetierung auch eine vertikale Umverteilung mit sich bringt. Der FLAF unterstützt die unteren Einkommensschichten wesentlich stärker als die oberen. Das unterste Viertel der Einkommensempfänger erhält mehr als das 3fache ausbezahlt, als es (indirekt) einzahlt. Das oberste Viertel hingegen erhält nur die Hälfte der einbehaltenen Summe zurück.

2.1.2 Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) gem. §§ 122 Abs. 7 und Abs. 8 Wirtschaftskammergesetz (WKG) 1998^{5,6}

Beim Dienstgeberzuschlag handelt es sich um eine Kammerumlage der Wirtschaftskammer; daher wird der DZ auch Kammerumlage 2 genannt. Die Dienstgeber, welche Mitglied bei der Wirtschaftskammer sind, haben den Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag an das Finanzamt abzuführen. Das Finanzamt leitet den Zuschlag in späterer Folge an die Wirtschaftskammer weiter.

Höhe des Zuschlags zum Dienstgeberbeitrag

Die Höhe des Zuschlags zum Dienstgeberbeitrag ist in jedem Bundesland unterschiedlich. Der DZ setzt sich aus dem Bundeskammeranteil (0,15%) und den unterschiedlich hohen Landeskammeranteilen zusammen. Der DZ ist, wie der DB, von sämtlichen Arbeitslöhnen (mit wenigen Ausnahmen) vom Dienstgeber zu entrichten. Die Prozentsätze richten sich dabei nach den jeweiligen Bundesländern, in denen der Dienstgeber Mitarbeiter beschäftigt hat. Somit kann ein Dienstgeber in mehreren Bundesländern pflichtig sein.

⁵ Ortner, Wilfried: Personalverrechnung in der Praxis 2015

⁶ Steiermärkische Gebietskrankenkasse, www.stgkk.at: Arbeitsbehelf 2015, November 2015

Bundesland	Höhe DZ 2015
Burgenland	0,44%
Kärnten	0,41%
Niederösterreich	0,40%
Oberösterreich	0,36%
Salzburg	0,42%
Steiermark	0,39%
Tirol	0,43%
Vorarlberg	0,39%
Wien	0,40%

Tabelle 1: Dienstgeberbeiträge

Quelle: Eigene Darstellung

Verwendung

Der DZ dient zur Finanzierung der Organisation der gewerblichen Wirtschaft. Der DZ darf nur so hoch sein, dass Aufwendungen gedeckt sind und geringe Rücklagen gebildet werden können. Die Bundeskammer darf zur Deckung ihrer Aufwendungen maximal 0,15% vorschreiben. Die Landeskammern können maximal 0,29 % zur Deckung ihrer Aufwendungen beanspruchen.

2.2 Abgaben an die Gemeinden

Es sind die Abgaben an alle jene Gemeinden abzuführen, wo es Betriebsstätten gibt. Ein Unternehmen kann also bei vielen Gemeinden Abgaben zu bezahlen haben. Steuerschulden bei Gemeinden sind bis zum 15. des nächsten Monats zu bezahlen.

2.2.1 Kommunalsteuer gem. Kommunalsteuergesetz 1993 ⁷

Höhe der Kommunalsteuer

Die Kommunalsteuer ist von Unternehmern zu bezahlen, die im jeweiligen Gemeindegebiet Mitarbeiter beschäftigten und beträgt 3% der Bruttoarbeitslöhne der jeweiligen Arbeitsstätte.

Verwendung

Die Kommunalsteuer ist also eine Einnahmequelle der Gemeinden und wird für verschiedene Gemeindeausgaben verwendet.

Am Beginn des nächsten Jahres ist die Kommunalsteuererklärung für das abgelaufene Kalenderjahr abzugeben.

2.2.2 Dienstgeberabgabe der Gemeinde Wien (DGA, U-Bahn Steuer) gem. Wiener Dienstgeberabgabengesetz (Wr. DAG) ⁸

Höhe der Dienstgeberabgabe

Die Dienstgeberabgabe beträgt für bestehende Dienstverhältnisse € 0,72 pro Dienstnehmer pro angefangener Arbeitswoche und ist von allen Dienstgebern zu entrichten, die in Wien einen Beschäftigungsort (Arbeitsstätte) haben.

Verwendung

Der Ertrag der Abgabe fließt der Stadt Wien zu und ist zur Errichtung und Instandhaltung einer Untergrundbahn zu verwenden. Auch hier ist eine Jahreserklärung bis 31. März des Folgejahres für das abgelaufene Kalenderjahr abzugeben.

⁷ Wirtschaftskammer Wien, www.wko.at: Lohnverrechnung

⁸ Steiermärkische Gebietskrankenkasse, www.stgkk.at: Arbeitsbehelf 2015, November 2015

2.3 Abgaben an die Krankenkassen

Die Abgaben an die Krankenkassen sind an jene Kasse zu bezahlen,

- die ortsmäßig zuständig (Bundesländer) und auch
- aufgrund des Berufes zuständig ist (Bauern, Selbständig Erwerbstätige).

An die zuständige Kasse sind die Sozialversicherungsbeiträge und die sonstigen Beiträge und Umlagen zu bezahlen. So wie alle anderen Lohnabgaben auch, sind die Beiträge an die Krankenkassen bis zum 15. des nächsten Monats zu bezahlen.

2.3.1 Die österreichische Sozialversicherung ⁹

Verwendung

Der Grundgedanke der Sozialversicherung ist der Schutz des Einzelnen und seiner Familie gegen unvorhergesehene und existenzgefährdende Wechselfälle des täglichen Lebens.

Die österreichische Sozialversicherung ist, im Gegensatz zur Versicherung in den USA eine gesetzliche Pflichtversicherung. Das heißt, dass der Versicherungsschutz kraft Gesetz eintritt und nicht an den Willen einer Person gebunden ist. Die Pflichtversicherung tritt unabhängig von Anmeldung und Beitragsleistung ein (ipso-iure-Versicherung).

Nachfolgend sind die vier Teilbereiche, aus denen die Sozialversicherung besteht, und die Verwendung der Abgaben angeführt:

↳ **Krankenversicherung**

- Übernimmt vor allem die Kosten für
 - Sachleistungen wie z.B. für Krankenbehandlungen und Anstaltspflege
 - Geldleistungen wie z.B. das Krankengeld

⁹ Steiermärkische Gebietskrankenkasse, www.stgkk.at: Arbeitsbehelf 2015, November 2015

↪ **Unfallversicherung**

- Verhütet Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten,
- behandelt deren Folgen,
- vergütet teilweise die Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung durch Krankheit bzw. nach Unfällen.

↪ **Pensionsversicherung**

- Gewährt Geldleistungen aus dem Titel
 - des Alters
 - der Arbeitsunfähigkeit
 - des Todes

↪ **Arbeitslosenversicherung**

- Gewährt unter anderem Geldleistungen in Form von
 - Arbeitslosengeld
 - Weiterbildungsgeld
 - Altersteilzeitgeld

Die Sozialversicherung finanziert sich selbst, das heißt, die in einer Periode aufbrachten Beiträge fließen den Leistungsempfängern (siehe oben) zu. Restbeträge werden durch Bundeszuschüsse aus den allgemeinen Steuermitteln finanziert.

Höhe der Beiträge

Die Höhe der Beiträge richtet sich nach den beitragspflichtigen Bezugsbestandteilen bis höchstens € 4.650,- (Höchstbemessungsgrundlage) und den jeweiligen Prozentsätzen. Für Bezüge über € 4.650,- sind keine Beiträge zu bezahlen. Alle Abgaben, außer der Unfallversicherung, werden von Dienstgebern und Dienstnehmern gemeinsam getragen. Die Prozentsätze lauten im Normalfall wie folgt:

				monatl. Höchstbeitrags- grundlage
	DN	DG	Gesamt	
Krankenversicherung				
Arbeiter	3,95 %	3,70 %	7,65 %	€ 4.650,-
Angestellter	3,82 %	3,83 %	7,65 %	€ 4.650,-
Pensionsversicherung				
Arbeiter	10,25 %	12,55 %	22,80 %	€ 4.650,-
Angestellter	10,25 %	12,55 %	22,80 %	€ 4.650,-
Unfallversicherung				
Arbeiter	—	1,30 %	1,30 %	€ 4.650,-
Angestellter	—	1,30 %	1,30 %	€ 4.650,-
Arbeitslosenversicherung				
Arbeiter	3,00 %	3,00 %	6,00 %	€ 4.650,-
Angestellte	3,00 %	3,00 %	6,00 %	€ 4.650,-
Gesamt				
Arbeiter	17,20 %	20,65 %	37,75 %	€ 4.650,-
Angestellte	17,07 %	20,78 %	37,75 %	€ 4.650,-
Niedrigverdienerregelung				
0 – 1.280,-	0%	3%		
1.280,01 – 1.396.-	1%	3%		
1.396,01 – 1.571.-	2%	3%		
1.571,01 -	3%	3%		

Tabelle 2: Höhe der versch. Beiträge

Quelle: Eigene Darstellung

Anmerkungen:

Der unterschiedliche Prozentsatz bei Arbeitern und Angestellten in der Krankenversicherung ist arbeitsrechtlich bedingt. Angestellte erhalten im Krankheitsfall die Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber für längere Zeit als die Arbeiter. Daher ist der Aufwand an Krankenentgelt für die Angestellten geringer.

2.3.2 Sonstige Beiträge und Umlagen (auch an Krankenkassen zu entrichten)

Die sonstigen Beiträge und Umlagen setzen sich zusammen aus dem/der:

- Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag (IE)
- Nachtschwerarbeits-Beitrag (NB)
- Betrieblichen Vorsorge – Abfertigung neu (BV)
- Schlechtwetterentschädigungsbeitrag (SW)
- Wohnbauförderungsbeitrag (WF)
- Kammerumlage (KU)
- Landarbeiterkammerumlage (LK)
- Auflösungsabgabe

Legende:

Vom Dienstgeber zu tragen

Von Dienstgeber und Dienstnehmer zu tragen

Vom Dienstnehmer zu tragen

2.3.2.1 Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag (IE)

Höhe:

Der Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG) beträgt 0,35 % der beitragspflichtigen Bezüge bis zur Höchstbemessungsgrundlage, dies gilt auch für die Sonderzahlungen. Der IE ist grundsätzlich für alle der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegenden Versicherten zu leisten.

Verwendung:

Der IE-Zuschlag wird – wie der Name schon sagt – dazu verwendet, Dienstnehmern von zahlungsunfähigen Unternehmen die noch offenen Löhne und Gehälter zu bezahlen.

Unter der Voraussetzung, dass Arbeitslosenversicherungspflicht besteht, ist der IE außerdem zu entrichten:

-seit 01.01.2006 für jene Mitglieder des Organes einer juristischen Person, die zu deren gesetzlichen Vertretung berufen sind, und für die leitenden Angestellten, soweit sie jeweils Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer sind.

-seit 01.01.2008: für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer.

Während eines unbezahlten Urlaubes, der nicht länger als ein Monat dauert, ist der IE weiterhin von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber zu tragen.

Kein IE ist zu entrichten für:

-Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer des Bundes, der Bundesländer, der Gemeinden und der Gemeindeverbände;

-Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer von Dienstgeberinnen bzw. Dienstgebern, die entweder nach den allgemein anerkannten Regeln des Völkerrechtes oder gemäß völkerrechtlicher Verträge oder auf Grund des Bundesgesetzes über die Einräumung von Privilegien und Immunitäten an internationale Organisationen Immunität genießen;

-Gesellschafterinnen und Gesellschafter, denen ein beherrschender Einfluss auf die Gesellschaft zusteht, auch wenn dieser Einfluss einschließlich oder teilweise auf der treuhändigen Verfügung von Gesellschaftsanteilen Dritter beruht oder durch treuhändige Weitergabe von Gesellschaftsanteilen ausgeübt wird.

-Vorstände einer Aktiengesellschaft, die der Arbeitslosenversicherung und der Lohnsteuerpflicht unterliegen;

-Lehrlinge für die gesamte Dauer der Lehrzeit;

-Personen, die vor dem 01.01.1953 geboren sind (60. Lebensjahr vollendet bzw. das für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer maßgebliche Mindestalter vollendet);

-Personen, die nach dem 31.12.1952 geboren sind, sobald sie alle Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension erfüllen bzw. das 63. Lebensjahr vollendet haben.

2.3.2.2 Nachtschwerarbeits-Beitrag (NB)

Höhe:

Die Dienstgeber haben den Beitrag nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz für jeden Dienstnehmer, der in der Zeit von 22 Uhr bis 6 Uhr unter besonders schweren Bedingungen (z.B. Untertagsarbeiten, Arbeiten bei extremer Hitze und Kälte, Schadstoffen und Strahlen laut NSchG) arbeitet, an den zuständigen Krankenversicherungsträger zu entrichten. Der Beitrag beträgt 3,70% der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage. Dieser Beitrag ist auch von Sonderzahlungen zu entrichten.

Verwendung:

Die Beiträge werden zur Finanzierung des Sonderruhegeldes, der Krankenversicherung der Empfänger von Sonderruhegeld und für die Leistungen der Gesundheitsvorsorge verwendet.

Meldeverpflichtung:

Nach dem Ende des Kalendermonates, in dem Nachtschwerarbeit geleistet wurde, haben die Dienstgeberinnen und Dienstgeber dem Krankenversicherungsträger jede davon betroffene Dienstnehmerin bzw. jeden davon betroffenen Dienstnehmer innerhalb der gesetzlichen Frist mittels Änderungsmeldung gesondert bekannt zu geben.

2.3.2.3 Betriebliche Vorsorge (BV) – Abfertigung neu ab 01.01.2003

Höhe:

Der erste Monat ist beitragsfrei, danach sind Beiträge in Höhe von 1,53% des monatlichen Entgelts inklusive allfälliger Sonderzahlungen zu entrichten. Hier gibt es keine Höchstbemessungsgrundlage.

Die Regelungen des BMSVG gelten,

- für Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen und ab dem 1. Jänner 2003 beginnen (neue Dienstverhältnisse);
- für Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen und vor dem 1. Jänner 2003 begonnen haben (bestehende alte Dienstverhältnisse), wenn der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf individueller Basis schriftlich den Übertritt in das neue Abfertigungssystem nach dem BMVG vereinbaren, ab diesem Zeitpunkt (frühestens ab 1. Jänner 2003).

Die Regelungen des BMSVG gelten ab 01.01.2008 auch

- für freie Dienstverhältnisse im Sinne des § 4 Abs. 4 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG);
- für freie Dienstverhältnisse von geringfügig beschäftigten Personen sowie
- für freie Dienstverhältnisse von Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 6 ASVG.

Die Regelungen des BMSVG sind auch auf Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte anzuwenden.

AUSNAHMEN: Auf Dienstverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2003 begonnen haben (bestehende Dienstverhältnisse) und für die ein Übertritt in das neue Abfertigungssystem nicht vereinbart wird, findet das BMSVG keine Anwendung.

Die alten Abfertigungsregelungen gelten weiter, wenn nach dem 31. Dezember 2002

- aufgrund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen unterbrochene Arbeitsverhältnisse unter Anrechnung von Vordienstzeiten bei demselben Arbeitgeber fortgesetzt werden;
- Arbeitnehmer innerhalb eines Konzerns in ein neues Arbeitsverhältnis wechseln;
- unterbrochene Arbeitsverhältnisse unter Anrechnung von Vordienstzeiten bei demselben Arbeitgeber fortgesetzt werden und durch eine am 1. Juli 2002 anwendbare Bestimmung in einem Kollektivvertrag die Anrechnung von Vordienstzeiten für die Abfertigung festgesetzt wird;
- das Lehrverhältnis beendet und im Anschluss daran zum selben Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis begründet wird.

Das BMSVG ist in den oben angeführten Fällen trotzdem anzuwenden, wenn eine Übertragung von Altabfertigungsanswartschaften erfolgt ist. Die Beitragspflicht beginnt dann ab dem ersten Monat (kein beitragsfreier Monat).

Entgeltfreie Zeiträume - Beitragsleistung durch den Arbeitgeber

- ↳ Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst
- ↳ Wochen- oder Krankengeld
- ↳ Wochengeldbezug
- ↳ Krankengeldbezug

Entgeltfreie Zeiträume - keine Beitragsleistung durch den Arbeitgeber

- ↳ Kinderbetreuungsgeldbezug
- ↳ Familienhospizkarenz
- ↳ Bildungskarenz
- ↳ Meldung der entgeltfreien Zeiträume durch den Arbeitgeber

Verwendung:

Mit 01.01.2003 wurde ein neues Abfertigungssystem eingeführt. Die beiden Abfertigungssysteme unterscheiden sich in folgenden Punkten:

Abfertigung neu	Abfertigung alt
Bezahlung monatlich	Bezahlung bei Austritt
an ausgewählte Kasse	an Dienstnehmer
bei „abfertigungsschädlichen“ Austrittsgründen	
Auszahlung bis zur Beendigung von	geht Abfertigung verloren
1-2 DV mit nicht schädlichen Gründen	

Die Krankenversicherungsträger sind deshalb verpflichtet, den BV-Kassen diese Beendigungsgründe bekannt zu geben, damit eine gesetzeskonforme Verfügung über die Abfertigung erfolgen kann.

Ein vollständiger oder teilweiser Wechsel vom alten ins neue Abfertigungssystem ist möglich.

2.3.2.4 Schlechtwetterentschädigungsbeitrag (SW)

Höhe:

Der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag (SW), der je zur Hälfte vom Dienstgeber und Dienstnehmer zu tragen ist, beträgt 1,4 % der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage. Der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag ist auch von Sonderzahlungen zu entrichten. Bei Urlaub ohne Entgeltzahlung ist ebenfalls der SW zu entrichten, aber zur Gänze vom Versicherten zu tragen.

Verwendung:

In der durch Schlechtwetter ausfallenden Arbeitszeit sind Bauarbeiter in der gesetzlichen **Krankenversicherung** mit dem Entgelt versichert, das ihnen bei Vollarbeit gebührt hätte.

Beispiel zur Abrechnung bei Schlechtwetterentschädigung:

Angabe Die Sollarbeitszeit eines Bauarbeiters beträgt in einem Monat 173 Stunden. Sein Stundenlohn beträgt € 16,00. In diesem Monat fallen 23 Schlechtwetterstunden an.

Lösung	Bruttolohn für Sollarbeitszeit:	$173 \times € 16,00 =$	€ 2.768,00
	Bruttolohn für Istarbeitszeit:	$150 \times € 16,00 =$	€ 2.400,00
	Schlechtwetterlohn:	$23 \times € 16,00 \times 60 \% =$	€ <u>220,80</u>
	Tatsächlicher Bruttolohn		€ 2.620,80
	Beitragspflichtiges Entgelt:		
	Abrechnung in A1:		€ 2.620,80
	Abrechnung in A13:	$€ 2.768,00 - € 2.620,80 =$	€ 147,20

Abbildung 1: Bsp. Abrechnung Schlechtwetterentschädigung

Quelle: Eigene Darstellung

2.3.2.5 Wohnbauförderungsbeitrag (WF)

Höhe:

Der Wohnbauförderungsbeitrag (WF) beträgt 1% DN und 1% DG der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage.

Verwendung:

Dient zur Aufbringung der Mittel für den geförderten Wohnbau.

Der Beitragspflicht unterliegen:

- Personen, die auf Grund eines privat- oder öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses, oder als Heimarbeiterinnen bzw. Heimarbeiter beschäftigt sind, solange sie Anspruch auf Entgelt haben;
- Dienstgeberinnen und Dienstgeber, soweit deren Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer beitragspflichtig sind;
- Auftraggeberinnen und Auftraggeber der beitragspflichtigen Heimarbeiterinnen bzw. Heimarbeiter.

Bei mehrfacher Beschäftigung ist der WF nur so weit zu leisten, als die Summe der Entgelte aus zwei oder mehreren Beschäftigungen die Höchstbeitragsgrundlage nicht übersteigt.

Kein WF ist zu entrichten für:

- Lehrlinge;
- geringfügig Beschäftigte;
- freie Dienstnehmerinnen und frei Dienstnehmer;
- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft, soweit auf sie die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984 Anwendung finden;

- Gutsangestellte;
- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes beschäftigt sind;
- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die neben Diensten
 - für die Hauswirtschaft einer land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeberin bzw. eines land- oder forstwirtschaftlichen Dienstgebers oder
 - für Mitglieder ihres bzw. seines Hausstandes Dienste für den land- und forstwirtschaftlichen Betrieb der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers leisten und nicht unter das „Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz“ fallen;
- Hausbesorgerinnen und Hausbesorger im Sinne des „Hausbesorgergesetzes“ (gilt nur für Dienstverhältnisse, die bis zum 30.06.2000 abgeschlossen wurden);
- Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer während der geförderten Zeitraumes gemäß NeuFöG (gilt nur für Dienstgeberinnen bzw. Dienstgeberanteil);
- Vorstände einer Aktiengesellschaft, für die keine Arbeitslosenversicherungs- und Lohnsteuerpflicht besteht;
- Vorstandsmitglieder (Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleiter) von Aktiengesellschaften, Sparkassen, Landeshypotheken sowie Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit und hauptberufliche Vorstandsmitglieder (Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleiter) von Kreditgenossenschaften, die nicht der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen.

Weiters entfällt der WF bei Sonderzahlungen und bei einem Urlaub ohne Entgeltfortzahlung.

2.3.2.6 Kammerumlage (KU)

Höhe:

Die Umlage zur Kammer für Arbeiter und Angestellte beträgt 0,5 % der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage. Die KU ist grundsätzlich von allen kammerzugehörigen Arbeitnehmern zu leisten. Dieser Beitrag wird bei der Lohnverrechnung von Dienstgeber einbehalten und an die Krankenkasse entrichtet. Diese Beiträge werden von der Krankenkasse an die Kammer für Arbeiter und Angestellte weitergeleitet.

Verwendung:

Die Kammerumlage wird zur Deckung der Kosten der Arbeiterkammern verwendet.

2.3.2.7 Landarbeiterkammerumlage (LK)

Die Landarbeiterkammerumlage (LK) beträgt 0,75 % der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage. Sie ist grundsätzlich von Dienstnehmern in land- und forstwirtschaftlichen oder diesen gleichgestellten Betrieben zu leisten. Von den Sonderzahlungen, mit Ausnahme von Kärnten, ist die LK nicht zu entrichten.

Verwendung:

Die Landarbeiterkammerumlage wird zur Deckung der Kosten der Landarbeiterkammern verwendet.

Keine LK ist zu entrichten:

- für Lehrlinge (Ausnahme: K, ST)
- für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer (Ausnahme: K, OÖ, NÖ, ST);
- für leitende Angestellte, denen dauernd ein maßgebender Einfluss auf die Führung des Betriebes zusteht (Ausnahme: NÖ, S, ST, T);
- für Ehegattinnen bzw. Ehegatten, Kinder, Kindeskindern sowie Schwiegerkinder ihrer Dienstgeberin bzw. Dienstgebers, wenn sie der Versiche-

rungspflicht in der Pensionsversicherung nach den Bestimmungen des Bauern- Sozialversicherungsgesetzes unterliegen (Achtung: landesgesetzliche Sonderregelungen beachten);

- für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Sägen, Harzverarbeitungsstätten, Mühlen und Molkereien, die von land- und fortwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betrieben werden, sofern in diesen dauernd mehr als fünf Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer beschäftigt sind;
- von Sonderzahlungen (Ausnahme: K, wo die LK von der Betragsgrundlage für Sonderzahlungen bis höchstens € 9.300.- jährlich geleistet wird);
- bei einem Urlaub ohne Entgeltzahlung (Ausnahme: K, ST);

2.3.2.8 Auflösungsabgabe

Seit 2013 hat zum Ende eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses/freien Dienstverhältnisses die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber eine Auflösungsabgabe zu entrichten, wenn das Dienstverhältnis, freie Dienstverhältnis nach dem 31.12.2012 geendet hat.

Die Auflösungsabgabe ist eine ausschließliche Bundesabgabe zugunsten der zweckgebundenen Gebarung Arbeitsmarktpolitik. Die Hälfte der Einnahmen aus der Auflösungsabgabe ist für Beihilfen an Unternehmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Personen zu verwenden.

Die Auflösungsabgabe beträgt 2015 einheitlich € 118,00. Dieser Betrag ist jährlich aufzuwerten und auf volle Euro zu runden. Fällig wird die Auflösungsabgabe im Moment der Auflösung des Dienstverhältnisses bzw. freien Dienstverhältnisses gemeinsam mit den Sozialversicherungsbeiträgen. Ab einer Klagseinbringung über die Rechtswirksamkeit der Beendigung des Dienstverhältnisses bzw. freien Dienstverhältnisses ist die Verjährung der Auflösungsabgabe so lange gehemmt, bis die Ausfertigung der rechtskräftigen Gerichtsentscheidung oder Vergleichsausfertigung an den zuständigen Krankenversicherungsträger zugestellt wurde.

Die Auflösungsabgabe ist nicht zu entrichten, wenn:

- das Dienstverhältnis bzw. freie Dienstverhältnis auf längstens sechs Monate befristet war;
- die Auflösung des Dienstverhältnisses während des Probemonats erfolgt;

Ein Probemonat ist nicht zwingend ein Monat. Sieht ein Kollektivvertrag einen längeren Zeitraum als Probezeit vor, so ist dieser Zeitraum als „Probemonat“ zu werten.

- die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer
 - gekündigt hat,
 - ohne wichtigem Grund vorzeitig ausgetreten ist,
 - aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig ausgetreten ist,
 - im Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses das Regelpensionsalter vollendet hat und die Anspruchsvoraussetzungen für eine Alterspension erfüllt,
 - bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme eines Sonderruhegeldes nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz erfüllt,
 - gerechtfertigt entlassen wurde;
- die freie Dienstnehmerin bzw. der freie Dienstnehmer
 - gekündigt,
 - das freie Dienstverhältnis ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes vorzeitig aufgelöst hat,
 - einen wichtigen Grund gesetzt hat, der die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber veranlasst hat, das freie Dienstverhältnis vorzeitig aufzulösen,
 - im Zeitpunkt der Auflösung des freien Dienstverhältnisses einen Anspruch auf eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension hat,
 - bei einvernehmlicher Auflösung des freien Dienstverhältnisses das Regelpensionsalter vollendet hat und die Anspruchsvoraussetzung für eine Alterspension erfüllt;
- ein Lehrverhältnis aufgelöst wird,

- ein verpflichtendes Ferial- oder Berufspraktikum beendet wird,
- das Dienstverhältnis bzw. freie Dienstverhältnis nach § 25 der Insolvenzordnung gelöst wird,
- innerhalb eines Konzerns im unmittelbaren Anschluss an das beendete Dienstverhältnis ein neues Dienstverhältnis begründet wird. Gilt auch, wenn es sich innerhalb eines Konzerns im unmittelbaren Anschluss an das beendete Dienstverhältnis um ein neues freies Dienstverhältnis handelt,
- das Dienstverhältnis durch den Tod der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers endet,
- das freie Dienstverhältnis durch den Tod der freien Dienstnehmerin bzw. des freien Dienstnehmers endet.

3. Die Berechnung von Lohnnebenkosten ¹⁰

Die folgenden Rechengänge wurden für Dienstnehmer die dem Kollektivvertrag für Arbeiter bzw. Angestellte im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe zuzuordnen sind, durchgeführt.

Ausgangsdaten:

Wochenarbeitszeit:	38,5 Std.
Arbeitstage/Woche:	5 Tage
Durchschnittliche Std./Arbeitstag:	7,70 Std.
Durchschnittliche Std./Monat:	167,40 Std.

Tabelle 3: Ausgangsdaten zum nachfolgenden Beispiel

Quelle: Eigene Angaben und Darstellung

¹⁰ Wirtschaftskammer Wien, www.wko.at: Arbeits- und Sozialrecht, Lohnnebenkosten

3.1 Ermittlung der Anwesenheits- und Abwesenheitszeiten

Erste Voraussetzung für die Berechnung der Lohnnebenkosten ist die Ermittlung des Anwesenheitsentgelts, das als Basis für den Lohnnebenkosten-Zuschlag dient:

ERMITTLUNG der ANWESENHEITSZEIT		Arbeiter		Angestellte		Lehrlinge	
Urlaubsdauer in Wochen		5		5		5	
1. Vertragliche Jahresarbeitszeit brutto	Arb.Tage	260,9		260,9		260,9	
2. Feiertage und 24.12, 31.12.	Arb.Tage	11,2	5,2%	11,2	5,4%	11,2	6,7%
3. Vertragliche Jahresarbeitszeit netto	Arb.Tage	249,7		249,7		249,7	
4. Urlaub	Arb.Tage	25	11,7%	25	11,4%	25	15,0%
5. Soll-Arbeitszeit/Jahr	Arb.Tage	224,84		224,84		224,84	
6. Krankenstand	Arb.Tage	9,2	4,4%	5,1	2,4%	6,9	4,1%
Sonstige Verhinderungszeiten							
7. (Arzt, Pflegefreistellung, Behördenwege etc.)	Arb.Tage	1,3	0,6%	1,1	0,5%	1,2	0,7%
8. Berufsschulzeit	Arb.Tage		0,0%		0,0%	50	0,03%
9. ANWESENHEITSZEIT/Jahr	Arb.Tage	209,2	100,0%	213,5,2	100,0%	166,6	100,0%
	Wochen	41,8	100,0%	42,7	100,0%	33,3	100,0%
	Stunden	1,610,4	100,0%	1643,7	100,0%	1283,0	100,0%

durschn. Anwesenheitszeit/Woche	Stunden	30,9	31,5	24,6
---------------------------------	---------	------	------	------

NICHTANWESENHEITSZEITEN (NAW)		Arbeiter		Angestellte		Lehrlinge	
NAWzeiten/Jahr	Arb.Tage	51,7	24,7%	47,7	22,2%	9,3	56,6%
	Wochen	10,3	24,7%	9,5	22,2%	18,9	56,6%
	Stunden	398,00	24,7%	365,2	22,2%	725,9	56,6%

Tabelle 4: Ermittlung der Anwesenheit- Abwesenheitszeiten

Quelle: Eigene Darstellung

Zur Berechnung der Anzahl der Feiertage wurden die Feiertage im Jahr 2015 (incl. ½ Tag am 24.12. u. 31.12. laut Kollektivvertrag) herangezogen. Da 6% der Belegschaft dem evangelischen Glauben angehören, wurde der Karfreitag mit 6% berücksichtigt. Dies ergibt für die weitere Berechnung einen Wert von 11,06 Feiertagen im Jahr 2015.

3.2 Berechnung der Lohnnebenkosten

Hinweise für die folgenden Tabellen:

Zusammensetzung der Lohnnebenkosten

- **Bezahlte Nichtanwesenheitszeiten:** Betriebsindividueller Wert laut Tabelle „Ermittlung der Anwesenheitszeit“
- **Sonderzahlungen:** Arbeiter je 1 Monatsbezug für UZ und WR
Angestellte je 1 Monatsbezug für UZ und WR
- **Sozialversicherung:** Dienstgeberanteil auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen laut Gesetz
- **Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB) und Dienstgeberzuschlag:**
DB: auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen laut Gesetz
DZ: Für die Berechnungen wurde ein durchschnittlicher Wert (0,41%) zu Grunde gelegt.
- **Kommunalsteuer:** auf laufende Bezüge und Sonderzahlungen laut Gesetz. Die Summe der Lohn- und Gehaltszahlungen des Unternehmens übersteigen € 1.460,-- monatlich (Kleinunternehmerregelung).
- **Abfertigungskosten (Abfertigung alt):** Betriebsindividueller durchschnittlicher Wert des Abfertigungsanfalles für Dienstnehmer gemäß voraussichtlichen Abfertigungsansprüchen in Prozent des Anwesenheitsentgeltes dieser Dienstnehmergruppe.
- **Abfertigungskosten (Abfertigung neu):**
 - Angestellte 2,13%
 - Arbeiter 2,18%
 - Lehrlinge 2,80%
- **Sonstige Nebenkosten:** Diverse Positionen, die Nebenkosten darstellen, wie z.B. Berufsausbildungskosten, freiwilliger Sozialaufwand,... Betriebsindividueller Prozentsatz je Arbeitnehmergruppe angefallener Aufwand (gemäß Gewinn & Verlustrechnung) in Prozent des Anwesenheitsentgelts dieser Arbeitnehmergruppe.

Folgende zusätzliche Nebenkosten-Elemente wären bei Anfall noch zu berücksichtigen:

- **Arbeitnehmerschutz:** Die Kosten des Arbeitnehmerschutzes (insbesondere Arbeitszeit für Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmediziner, Schulung Sicherheitsvertrauensperson, Evaluierungskosten) sind mit einzu-beziehen.
- **Andere kostenmäßige Belastungen** (aus den Verpflichtungen von Invalideneinstellungsgesetz, Opferfürsorgegesetz, Mutterschutzgesetz, Arbeitsverfassungsgesetz und ähnliches), die nur fallweise entstehen, müssen individuell berücksichtigt werden.

Folgende **nebenkostenmindernde Elemente** wurden ebenfalls nicht berücksichtigt: Qualifizierungsbeihilfe bei Einstellung einer Ersatzkraft im Zusammenhang mit der Elternteilzeit, Zuschüsse der AUVA bei Freizeit- und Arbeitsunfällen sowie Krankenständen, Befreiung von Unfallversicherungsbeiträgen und Wohnbauförderungsbeiträgen nach dem Neugründungs-Förderungsgesetz, Altersteilzeit.

3.2.1 Berechnung der Lohnnebenkosten für Arbeiter

Diese Anwesenheitszeit ist die Grundlage für die Berechnung der Lohnnebenkosten. Die folgende Tabelle zeigt die prozentuelle Höhe der Lohnnebenkosten für den Arbeiter-Normalfall:

LOHNNEBENKOSTEN ARBEITER, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt						
Arbeiter					Urlaubsdauer	
					5 Wochen	
a)	Entlohnung für die betriebliche Anwesenheit/AW-Entgelt				1649,4 Std.	100,0%
b)	Entlohnung für die Nichtanwesenheit/NAW-Entgelt				359,5 Std.	21,8%
c)	Laufenden Bezüge/LB				2008,9 Std.	121,8%
d)	Sonderzahlungen/SZ	Wochen	Stunden	% auf LB	334,8 Std.	20,3%
	Weihnachtsremuneration/WR	4,33	167,4	8,3%		
	Urlaubszuschuss/UZ	4,33	167,4	8,3%		
	Summe	8,66	334,8	16,7%		
e)	Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h				2343,7 Std.	142,1%
f)	Sozialabgaben			auf LB	auf SZ	35,8%
	Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil)					
	- Pensionsversicherung			12,55%	12,55%	
	- Unfallversicherung			1,30%	1,30%	
	- Krankenversicherung			3,70%	3,70%	
	- Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG			3,45%	3,45%	
	- Wohnbauförderungsbeitrag			0,50%		
	Summe Sozialversicherungsbeiträge			21,50%	21,00%	
	Sonstige Sozialabgaben					
	- Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ			4,91%	4,91%	
	- Kommunalsteuer			3,00%	3,00%	
	Summe sonst Sozialabgaben			7,91%	7,91%	
	Summe Sozialabgaben auf LB			29,41%		121,8%
	Summe Sozialabgaben auf LB, bezogen auf AW (a)			mal		
	Summe Sozialabgaben auf SZ				28,91%	20,3%
	Summe Sozialabgaben auf SZ, bezogen auf AW (a)				mal	
	Summe Sozialabgaben auf LB und SZ, bezogen auf AW (a)					41,7%
g)	Abfertigungskosten					2,2%
h)	Sonstige Nebenkosten (freiw.Sozialaufw.,sonst.Sonderzlg,...)					2,0%
i)	NEBENKOSTEN					88,00%

Tabelle 5: Lohnnebenkosten Arbeiter

Quelle: Eigene Darstellung

3.2.2 Berechnung der Lohnnebenkosten für Arbeiter, die das 57. Lebensjahr bzw. bei Neueinstellung bereits das 50. Lebensjahr überschritten haben

Für Arbeiter (Männer und Frauen) entfällt ab dem 57. Lebensjahr der Arbeitslosenversicherungsbeitrag zur Gänze. Personen, die bei Neueinstellung bereits das 50. Lebensjahr überschritten haben, sind nach dem Bonus-Malus System ebenso befreit.

LOHNNEBENKOSTEN ARBEITER, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt					
Arbeiter				Urlaubsdauer	
				5 Wochen	
a)	Entlohnung für die betriebliche Anwesenheit/AW-Entgelt			1595,7 Std.	100,0%
b)	Entlohnung für die Nichtanwesenheit/NAW-Entgelt			413,2 Std.	25,9%
c)	Laufenden Bezüge/LB			2008,9 Std.	125,9%
d)	Sonderzahlungen/SZ	Wochen	Stunden	% auf LB	
	Weihnachtsremuneration/WR	4,33	167,4	8,3%	
	Urlaubszuschuss/UZ	4,33	167,4	8,3%	
	Summe	8,66	334,8	16,7%	334,8 Std. 21,0%
e)	Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h			2343,7 Std.	146,9%
f)	Sozialabgaben			auf LB	auf SZ
	Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil)				
	- Pensionsversicherung			12,55%	12,55%
	- Unfallversicherung			1,40%	1,40%
	- Krankenversicherung			3,70%	3,70%
	- Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG			0,55%	0,55%
	- Wohnbauförderungsbeitrag			0,50%	
	Summe Sozialversicherungsbeiträge			18,70%	18,20%
	Sonstige Sozialabgaben				
	- Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ			4,91%	4,91%
	- Kommunalsteuer			3,00%	3,00%
	Summe sonst Sozialabgaben			7,91%	7,91%
	Summe Sozialabgaben auf LB			26,61%	
	Summe Sozialabgaben auf LB, bezogen auf AW (a)			mal	125,9%
	Summe Sozialabgaben auf SZ				26,11%
	Summe Sozialabgaben auf SZ, bezogen auf AW (a)			mal	21,0%
	Summe Sozialabgaben auf LB und SZ, bezogen auf AW (a)				39,0%
g)	Abfertigungskosten				2,2%
h)	Sonstige Nebenkosten (freiwillige Sozialaufw., sonstige Sonderzahlungen,...)				2,0%
i)	NEBENKOSTEN				90,05%

Tabelle 6: Lohnnebenkosten für Arbeiter, die das 57. Lebensjahr bzw. Neueinstellung bereits das 50. Lebensjahr überschritten haben

Quelle: Eigene Darstellung

3.2.3 Berechnung Lohnnebenkosten für Arbeiter, die das 60. Lebensjahr überschritten haben bzw. für Frauen bei Erreichen des für eine Alterspension maßgeblichen Mindestalters

Für diese Gruppe von Dienstnehmern ist kein Arbeitslosenversicherungsbeitrag, kein UV-Beitrag, kein IESG-Zuschlag und kein DB/DZ zu entrichten.

LOHNNEBENKOSTEN ARBEITER, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt						
Arbeiter					Urlaubsdauer	
					5 Wochen	
a)	Entlohnung für die betriebliche Anwesenheit/AW-Entgelt				1595,7 Std.	100,0%
b)	Entlohnung für die Nichtanwesenheit/NAW-Entgelt				413,2 Std.	25,9%
c)	Laufenden Bezüge/LB				2008,9 Std.	125,9%
d)	Sonderzahlungen/SZ	Wochen	Stunden	% auf LB	334,8 Std.	21,0%
	Weihnachtsremuneration/WR	4,33	167,4	8,3%		
	Urlaubszuschuss/UZ	4,33	167,4	8,3%		
	Summe	8,66	334,8	16,7%		
e)	Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h				2343,7 Std.	146,9%
f)	Sozialabgaben			auf LB	auf SZ	24,9%
	Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil)					
	- Pensionsversicherung			12,55%	12,55%	
	- Unfallversicherung					
	- Krankenversicherung			3,70%	3,70%	
	- Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG					
	- Wohnbauförderungsbeitrag			0,50%		
	Summe Sozialversicherungsbeiträge			16,75%	16,25%	
	Sonstige Sozialabgaben					
	- Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ					
	- Kommunalsteuer			3,00%	3,00%	
	Summe sonst Sozialabgaben			3,00%	3,00%	
	Summe Sozialabgaben auf LB			19,75%		125,9%
	Summe Sozialabgaben auf LB, bezogen auf AW (a)			mal		
	Summe Sozialabgaben auf SZ				19,25%	21,0%
	Summe Sozialabgaben auf SZ, bezogen auf AW (a)				mal	
	Summe Sozialabgaben auf LB und SZ, bezogen auf AW (a)					28,9%
g)	Abfertigungskosten					2,2%
h)	Sonstige Nebenkosten (freiwillige Sozialaufw., sonstige Sonderzahlungen,...)					2,0%
i)	NEBENKOSTEN					79,98%

Tabelle 7: Berechnung Lohnnebenkosten für Arbeiter, die das 60. Lebensjahr überschritten haben u. für Frauen bei Erreichen des für eine Alterspension maßgeblichen Mindestalters

Quelle: Eigene Darstellung

3.2.4 Berechnung der Lohnnebenkosten für Angestellte

GEHALTSNEBENKOSTEN ANGESTELLTE, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt				
Angestellte			Urlaubsdauer	
			5 Wochen	
a)	Entlohnung für die betriebliche Anwesenheit/AW-Entgelt		1682,2 Std.	100,0%
b)	Entlohnung für die Nichtanwesenheit/NAW-Entgelt		326,7 Std.	19,4%
c)	Laufenden Bezüge/LB		2008,9 Std.	119,4%
d)	Sonderzahlungen/SZ			
	Weihnachtsremuneration/14. Gehalt (WR)	1 Monat		
	Urlaubszuschuss/13. Gehalt (UZ)	1 Monat		
	Summe Sonderzahlungen	2 Monate	334,8 Std.	20,0%
e)	Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h		2343,7 Std.	139,3%
f)	Sozialabgaben	auf LB	auf SZ	
	Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil)			
	- Pensionsversicherung	12,55%	12,55%	
	- Unfallversicherung	1,30%	1,30%	
	- Krankenversicherung	3,83%	3,83%	
	- Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG	3,45%	3,45%	
	- Wohnbauförderungsbeitrag	0,50%		
	Summe Sozialversicherungsbeiträge	21,63%	21,13%	
	Sonstige Sozialabgaben			
	- Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ	4,91%	4,91%	
	- Kommunalsteuer	3,00%	3,00%	
	Summe sonst Sozialabgaben	7,91%	7,91%	
	Summe Sozialabgaben auf LB	29,54%		
	Summe Sozialabgaben auf LB, bezogen auf AW (a)	mal	119,4%	35,3%
	Summe Sozialabgaben auf SZ		119,40%	
	Summe Sozialabgaben auf SZ, bezogen auf AW (a)	mal	19,9%	5,8%
	Summe Sozialabgaben auf LB und SZ, bezogen auf AW (a)			41,1%
g)	Abfertigungskosten			2,1%
h)	Sonstige Nebenkosten (freiwill. Sozialaufw., sonst. Sonderzlg.,...)			3,0%
i)	NEBENKOSTEN			85,50%

Tabelle 8: Berechnung der Lohnnebenkosten für Angestellte

Quelle: Eigene Darstellung

3.2.5 Berechnung der Lohnnebenkosten für Angestellte, die das 57. Lebensjahr bzw. bei Neueinstellung bereits das 50. Lebensjahr überschritten haben

Für Angestellte (Männer und Frauen) entfällt ab dem 57. Lebensjahr der Arbeitslosenversicherungsbeitrag zur Gänze. Personen, die bei Neueinstellung bereits das 50. Lebensjahr überschritten haben, sind nach dem Bonus-Malus System ebenso befreit.

GEHALTSNEBENKOSTEN ANGESTELLTE, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt						
Angestellte				Urlaubsdauer		
				5 Wochen		
a)	Entlohnung für die betriebliche Anwesenheit/AW-Entgelt			1672,7 Std.	100,0%	
b)	Entlohnung für die Nichtanwesenheit/NAW-Entgelt			336,2 Std.	20,1%	
c)	Laufenden Bezüge/LB			2008,9 Std.	120,1%	
d)	Sonderzahlungen/SZ			334,8 Std.	20,0%	
	Weihnachtsremuneration/14. Gehalt (WR)		1 Monat			
	Urlaubszuschuss/13. Gehalt (UZ)		1 Monat			
	Summe Sonderzahlungen		2 Monate			
e)	Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. g und h			2343,7 Std.	140,1%	
f)	Sozialabgaben		auf LB	auf SZ	120,1%	32,1%
	Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil)					
	- Pensionsversicherung	12,55%	12,55%			
	- Unfallversicherung	1,40%	1,40%			
	- Krankenversicherung	3,83%	3,83%			
	- Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG	0,55%	0,55%			
	- Wohnbauförderungsbeitrag	0,50%				
	Summe Sozialversicherungsbeiträge		18,83%	18,33%		
	Sonstige Sozialabgaben					
	- Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ	4,91%	4,91%			
	- Kommunalsteuer	3,00%	3,00%			
	Summe sonst Sozialabgaben		7,91%	7,91%		
	Summe Sozialabgaben auf LB		26,74%			
	Summe Sozialabgaben auf LB, bezogen auf AW (a)		mal		120,1%	32,1%
	Summe Sozialabgaben auf SZ			26,24%		
	Summe Sozialabgaben auf SZ, bezogen auf AW (a)			mal	20,0%	5,3%
	Summe Sozialabgaben auf LB und SZ, bezogen auf AW (a)					37,4%
g)	Abfertigungskosten					2,15%
h)	Sonstige Nebenkosten (freiwill.Sozialaufw.,sonst.Sonderzlg,...)					3,0%
i)	NEBENKOSTEN					82,63%

Tabelle 9: Berechnung der Lohnnebenkosten bei Angestellte, die das 57. Lebensjahr bzw. bei Neueinstellung bereits das 50. Lebensjahr überschritten haben

Quelle: Eigene Darstellung

3.2.6 Berechnung der Lohnnebenkosten für Angestellte, die das 60. Lebensjahr überschritten haben bzw. für Frauen bei Erreichen des für eine Alterspension maßgeblichen Mindestalters

Für diese Gruppe von Dienstnehmern ist kein Arbeitslosenversicherungsbeitrag, kein UV-Beitrag, kein IESG-Zuschlag und kein DB/DZ zu entrichten.

GEHALTSNEBENKOSTEN ANGESTELLTE, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt					
Angestellte				Urlaubsdauer	
				5 Wochen	
a)	Entlohnung für die betriebliche Anwesenheit/AW-Entgelt			1672,7 Std.	100,0%
b)	Entlohnung für die Nichtanwesenheit/NAW-Entgelt			336,2 Std.	20,1%
c)	Laufenden Bezüge/LB			2008,9 Std.	120,1%
d)	Sonderzahlungen/SZ			334,8 Std.	20,0%
	Weihnachtsremuneration/14. Gehalt (WR)	1	Monat		
	Urlaubszuschuss/13. Gehalt (UZ)	1	Monat		
	Summe Sonderzahlungen	2	Monate		
e)	Direkte Arbeitskosten ohne Kosten lt. Pkt. G und h			2343,7 Std.	140,1%
f)	Sozialabgaben		auf LB	auf SZ	23,9%
	Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil)				
	- Pensionsversicherung	12,55%	12,55%		
	- Unfallversicherung				
	- Krankenversicherung	3,83%	3,83%		
	- Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG				
	- Wohnbauförderungsbeitrag	0,50%			
	Summe Sozialversicherungsbeiträge	16,88%	16,38%		
	Sonstige Sozialabgaben				
	- Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ				
	- Kommunalsteuer	3,00%	3,00%		
	Summe sonst Sozialabgaben	3,00%	3,00%		
	Summe Sozialabgaben auf LB	19,88%			120,1%
	Summe Sozialabgaben auf LB, bezogen auf AW (a)	mal			
	Summe Sozialabgaben auf SZ		19,38%		20,0%
	Summe Sozialabgaben auf SZ, bezogen auf AW (a)		mal		
	Summe Sozialabgaben auf LB und SZ, bezogen auf AW (a)				27,8%
g)	Abfertigungskosten				2,15%
h)	Sonstige Nebenkosten (freiwillig, Sozialaufw., sonst. Sonderzlg.,...)				3,0%
i)	NEBENKOSTEN				73,02%

Tabelle 10: Berechnung der Lohnnebenkosten für Angestellte, die das 60. Lebensjahr überschritten haben bzw. für Frauen bei Erreichen des für eine Alterspension maßgeblichen Mindestalters

Quelle: Eigene Darstellung

3.2.7 Berechnung der Lohnnebenkosten für Lehrlinge

Da die meisten Lehrberufe in dieser Branche eine Lehrzeit von 3 Jahren haben, wurde auch bei der Berechnung von einer dreijährigen Lehrzeit ausgegangen. Die Berechnung gilt gleichermaßen für Arbeiter- und Angestelltenlehrlinge.

LOHNNEBENKOSTEN FÜR LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNGEN, bezogen auf das Anwesenheitsentgelt					
Lehrlinge		Lehrjahr			
		1. + 2. Lehrjahr		3. Lehrjahr (letztes)	
a)	Entlohnung für die betriebliche Anwesenheit	1283,0 Std.	100,0%	1233,1 Std.	100,0%
b)	Entlohnung für die Nichtanwesenheit	725,9 Std.	56,6%	725,9 Std.	56,6%
c)	Laufenden Bezüge/LB	2008,9 Std.	156,6%	2008,9 Std.	156,6%
d)	Sonderzahlungen/SZ				
	Weihnachtsremuneration				
	14. Gehalt (WR) 4,33 Monat				
	Urlaubszuschuss				
	13. Gehalt (UZ) 4,33 Monat				
	Summe Sonderzahlungen 8,66 Monate	334,8 Std.	26,1%	334,8 Std.	26,1%
e)	Direkte Arbeitskosten	2343,7 Std.	182,7%	2343,7 Std.	182,7%
f)	Sozialabgaben				
	Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil)				
	- Pensionsversicherung	12,55%		12,55%	
	- Unfallversicherung			3,70%	
	- Krankenversicherung			3,00%	
	- Arbeitslosenversicherung und Zuschlag gem. IESG				
	Summe Sozialversicherungsbeiträge auf LB	12,55%		19,25%	
	Sonstige Sozialabgaben				
	- Familienlastenausgleichsfonds/DB/DZ	4,91%		4,91%	
	- Kommunalsteuer	3,00%		3,00%	
	Summe sonst Sozialabgaben auf LB	7,91%		7,91%	
	Summe Sozialabgaben auf LB	20,46%		27,16%	
	Summe Soz.Abg. auf LB bezogen auf AW (a) mal 162,9%		32,0%		42,5%
	Summe Sozialabgaben auf SZ, bezogen auf AW	20,46%		27,16%	
	Summe Soz.Abg. auf LB bezogen auf AW (a) mal 27,2%		5,3%		7,1%
g)	Summe Sozialabgaben auf LB und SZ bezogen auf AW (a)		37,40%		49,60%
h)	Summe Abfertigung neu		2,8%		2,8%
i)	NEBENKOSTEN	136,2 im Durchschn.	122,9%		135,1%

Tabelle 11: Berechnung Lohnnebenkosten für Lehrlinge

Quelle: Eigene Darstellung

3.3 Grafische Darstellungen

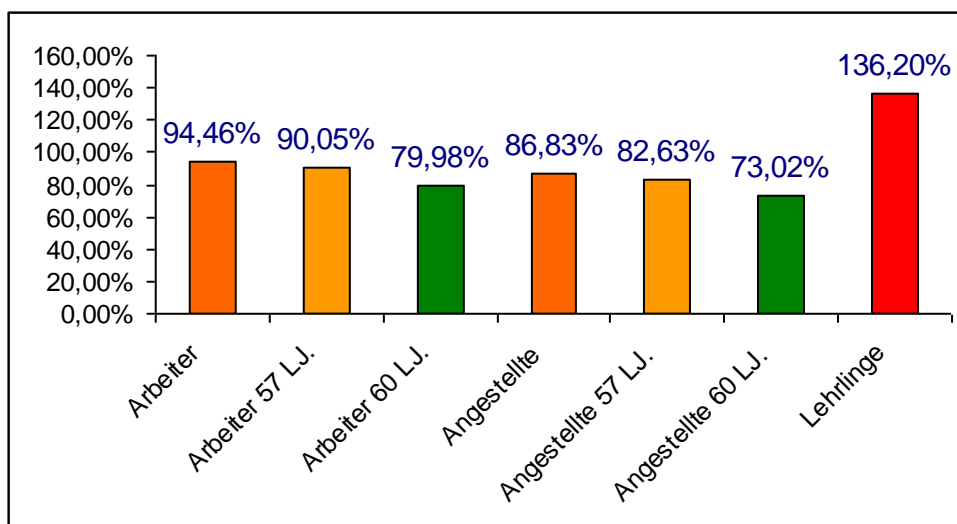


Abbildung 2: Grafische Darstellung der Lohnnebenkosten

Quelle: Eigene Darstellung

Der grafische Vergleich lässt erkennen, dass für Lehrlinge mit Abstand die höchsten Lohnnebenkosten anfallen.

Zwischen einem bis 57-jährigen Arbeiter und einem über 60-jährigen Arbeiter liegen immerhin 14,48 % Lohnnebenkosten. Bei den Angestellten käme dies einer Senkung von 13,81% gleich.

Achtung, dies sind die Lohnnebenkosten in Prozent!

Um zu erfahren, wieviel der Dienstgeber für die einzelnen Personen wirklich zu zahlen hat, ist folgende Berechnung durchzuführen:

JAHRES-PERSONALKOSTEN	Arbeiter	Angestellter	Lehrling 1. LJ
Monatsentgelt	€ 2.553,90	€ 3.023,60	€ 451,08
durchschn. Monats-Std.	Std. 167,4	Std. 167,4	Std. 167,4
Brutto-Stundenentgelt	€ 15,26	€ 18,06	€ 4,49
+ Nebenkosten	88,00% € 13,42	85,50% € 15,45	122,90% € 5,51
= Personalkosten/Stunde	€ 28,67	€ 33,51	€ 10,00
x Jahres-Anwesenheitsstunden	Std. 1.649,4	Std. 1.682,2	Std. 1.283,0
= Jahrespersonalkosten	€ 47.295,00	€ 56.364,00	€ 12.827,00

Tabelle 12: Berechnung Jahrespersonalkosten

Quelle: Eigene Darstellung

Aus dieser Tabelle sind die JAHRES-PERSONALKOSTEN ersichtlich. Wurden alle Daten berücksichtigt, entspricht diese Tabelle dem tatsächlichen Aufwand des Dienstgebers.

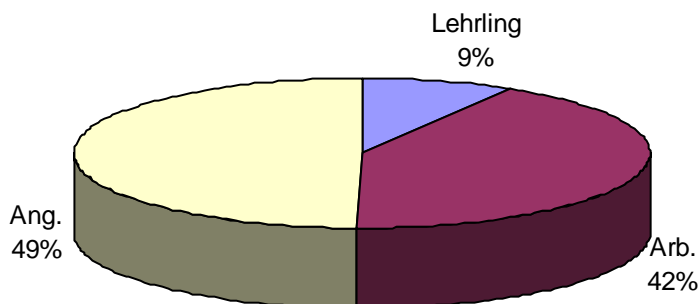


Abbildung 3: Tatsächlicher Aufwand des Dienstgebers

Quelle: Eigene Darstellung

Aufgrund dieser Darstellung werden die Prozentanteile der Gesamtkosten bestimmt. Die Verteilung der Prozentsätze lässt erkennen, dass in diesem Fall der Angestellte die höchsten Gesamtkosten verursacht und der Anteil des Lehrlings an der Gesamtkostenverteilung der geringste ist, obwohl der Lehrling Lohnnebenkosten von 136,2% verursacht. Das lässt sich durch die unterschiedlich hohen Grundbezüge erklären.

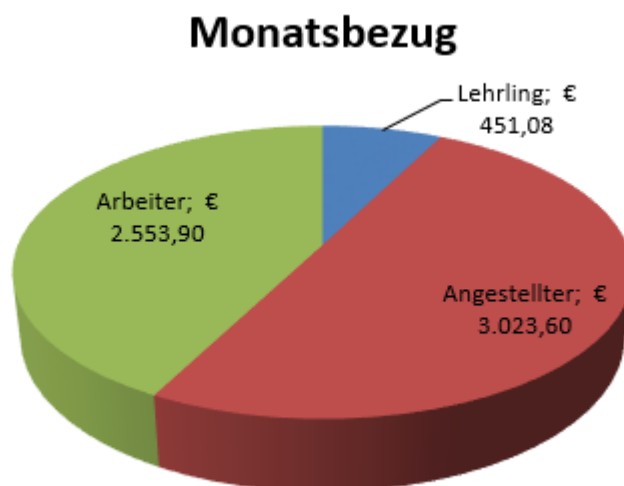


Abbildung 4: Monatsbezug Lehrling, Angestellte und Arbeiter

Quelle: Eigene Darstellung

4. Lohnnebenkosten in anderen Ländern

4.1 Lohnnebenkosten in Deutschland ¹¹

Die Sozialversicherungsbeiträge werden bis zu den jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen entrichtet, wobei es sich um monatliche und jährliche Grenzen handelt, die für jede Sparte unterschiedlich hoch sind. Nur Arbeitslosenversicherung und Rentenversicherung haben die gleichen Grenzen.

Die Sozialversicherungssparten sind:

	Arbeitgeber in %	Arbeitnehmer in %	Gesamt
Rentenversicherung	9,95%	9,95%	19,90%
Krankenversicherung	7,30%	7,30%	14,60%
Arbeitslosenversicherung	1,40%	1,40%	2,80%
Pflegeversicherung	0,98%	0,98%	1,95%
Zuschlag zur Pflegevers.		0,25%	0,25%
Gesetzliche Unfallversicherung	Beitrag abhängig von Risiko		
Gesamt	19,63%	19,88%	39,50%

Tabelle 13: Auflistung Lohnkosten in DE

Quelle: Eigene Darstellung

Pflegeversicherung

Der Zuschlag zur Pflegeversicherung in Höhe von 0,25% ist von kinderlosen Arbeitnehmern über 23 Jahren zu bezahlen.

In Sachsen zahlen die beitragspflichtigen Personen 1,35% (1,7%: 2 + 0,5%) vom beitragspflichtigen Entgelt (bis zur Beitragsbemessungsgrenze). Hinzu kommt gegebenenfalls noch der Zuschlag für kinderlose Arbeitnehmer über 23 Jahren.

¹¹ Arbeitsrecht, www.arbeitsrecht.de: Arbeitsrecht, Recht Kompakt

Unfallversicherung

Die gesetzliche Unfallversicherung kann nicht beziffert werden, da sie, je nach Verdienst und Unfallrisiko des Dienstnehmers, unterschiedlich hoch ist. Sie wird in voller Höhe vom Dienstgeber bezahlt.

Sonderzahlungen

Gesetzlich festgesetzt ist das 13. Gehalt (Urlaubsgeld) das zumeist in Höhe von 50% des tatsächlich zu gewährenden Urlaubsentgelts bezahlt wird. Ansonsten ist die Höhe frei zu vereinbaren. Das Weihnachtsgeld wird freiwillig ausbezahlt und dient als Anreiz für zukünftige Leistungen aber auch als Anerkennung für geleistete Arbeit und Betriebstreue.

Neuerungen 2009

Ansonsten werden in Deutschland die Sozialversicherungsbeiträge zu gleichen Teilen vom Dienstgeber und vom Dienstnehmer bezahlt. Am 01. Jänner 2009 wurde die Beitragshöhe für alle Sozialversicherungen von der deutschen Bundesregierung einheitlich festgelegt. Davor war der Beitrag von der jeweiligen Kasse abhängig. Diese Kasse wurde von jedem Dienstnehmer frei gewählt.

Ausschließlich vom Arbeitgeber sind folgende Umlagen zu tragen:

- ↳ Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (U1 und U2)
- ↳ U3 Umlage für das Insolvenzgeld
- ↳ Urlaubsentgelt als Entgeltfortzahlung während desurlaubes

Umlage U1 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Diese Umlage ist eine Ausgleichskasse des Dienstgebers für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall seiner Mitarbeiter. Die Umlage U1 ist nur für Betriebe verpflichtend, die regelmäßig weniger als 31 Mitarbeiter beschäftigen.

Mit dieser Umlage soll die finanzielle Überlastung des Unternehmens im Krankheitsfall eines Mitarbeiters verhindert werden. Das Unternehmen zahlt an eine Umlagekasse einen vom Bruttolohn abhängigen Betrag seiner Mitarbeiter.

Im Fall der Krankheit eines Mitarbeiters kann sich das Unternehmen von der Umlagekasse grundsätzlich bis zu 80 % des im Krankheitsfall fort gezahlten Entgeltes und 80 % der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile erstatten lassen.

Krankenstand

Ist ein Dienstnehmer krank, so muss ihm für die Dauer von sechs Wochen das Arbeitsentgelt weiter bezahlt werden. Jedoch ist die Entgeltfortzahlung an bestimmte Voraussetzungen geknüpft:

- ☞ Das Dienstverhältnis muss seit mind. vier Wochen bestehen
- ☞ Der Dienstnehmer ist zur geschuldeten Arbeitsleistung nicht in der Lage:
z. B. Heiserkeit bei einer Sängerin, jedoch nicht bei einer Raumpflegerin
- ☞ Der Dienstnehmer darf seine Krankheit nicht selbst verschuldet haben:
z. B. betrunken Auto fahren
- ☞ Die Arbeitsunfähigkeit muss Folge einer Krankheit sein.

Umlage U2 Mutterschaft ¹³

Die Umlage U2 ist seit 01. Jänner 2006 für alle Unternehmen verpflichtend. Aus dem U2 – Verfahren erhalten Arbeitgeber 100% der Entgeltfortzahlung bei individuellen Beschäftigungsverboten sowie 100% der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile von der Krankenkasse erstattet. Außerdem erhalten sie während des allgemeinen Beschäftigungsverbotes (6 Wochen vor der Geburt und

¹³ Wikipedia, www.wikipedia.mobi.de: Umlage_U2

8 Wochen nach der Geburt) den von dem Unternehmen ausgezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld in voller Höhe erstattet.

Die Berechnung der Höhe der Umlage ist ebenso abhängig von der Höhe des Einkommens aller Mitarbeiter.

Umlage U3 für das Insolvenzgeld ¹⁴

Die Umlage für das Insolvenzgeld, auch INSO genannt, ist ein seit Jänner 2009 verpflichtendes Ausgleichsverfahren. Bei Insolvenz wird den Dienstnehmern ein Insolvenzgeld bezahlt. Der vom Dienstgeber zu zahlende Betrag beträgt maximal 0,1% der Summe aller rentenversicherungspflichtigen Bruttoentgelte. Bei der Berechnung gibt es allerdings Unterschiede in Ost- und Westdeutschland.

Sonderformen:

Interessant ist auch, dass die Geringfügigkeitsgrenze in Deutschland bei € 400,- monatlich liegt:

Geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig € 400,- im Monat nicht übersteigt. Regelmäßig bedeutet in diesem Zusammenhang, dass ein Dienstnehmer, der beispielsweise als Urlaubsvertretung ausnahmsweise die Arbeit des Kollegen mitmacht und in einem Monat deshalb € 500,- verdient, auch in diesem Monat geringfügig entlohnt wird. Der Dienstnehmer ist laut Gesetz bis zu dieser Grenze von der Sozialversicherung befreit.

¹⁴ Wikipedia, www.wikipedia.mobi.de: Umlage_U3

Für geringfügig Beschäftigte sind trotz Versicherungsfreiheit folgende Pauschalabgaben, die jeweils vom Arbeitsentgelt berechnet werden, zu leisten:

Krankenversicherungspauschale	13 %
gesetzliche Rentenversicherungspauschale	15 %
Pauschale für Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	2 %
Umlage U1	0,6 %
Umlage U2	0,07 %
Umlage U3	0,10 %
Gesamt	30,77 %

Tabelle 14: Pauschalabgaben für geringfügige Beschäftigte

Quelle: Eigene Darstellung

Die Beiträge für die Unfallversicherung kommen hier noch dazu. Und außerdem kann vereinbart werden, dass der Dienstnehmer die Pauschalsteuer (2% Lohnsteuer) selbst bezahlt.

Zum Vergleich:

In Österreich fallen 1,4 % Unfallversicherung an und je nach dem, wie viele geringfügig Beschäftigte der Unternehmer hat, ist noch die Dienstgeberabgabe in Höhe von 16,4% zu bezahlen. Das wären somit insgesamt Lohnnebenkosten in der Höhe von € 17,80 % womit die Lohnnebenkosten für diese Beschäftigungsart in Deutschland um mindestens 73% höher sind als in Österreich.

Bei einem Verdienst zwischen € 400,01 und € 800,00 handelt es sich um einen Niedriglohn – auch Midi-Job genannt – für den besondere Bestimmungen gelten. Bei den Midi-Jobs steigt die Höhe des Sozialversicherungsbeitrages parallel zum Einkommen. Erst bei Überschreitung der Bruttoobergrenze von € 800,00 wird der volle Satz fällig. Der Entgeltbereich zwischen € 400 und € 800 wird als Gleitzone bezeichnet. Im Gegensatz zum Mini-Job bietet der Midi-Job einen elementaren Vorteil. Die Midi-Job Beschäftigten sind krankenversichert.¹⁵

¹⁵ Gehaltsrechner, www.nettolohn.de/lexikon/midi-job-128.html

Vergleich mit Österreich

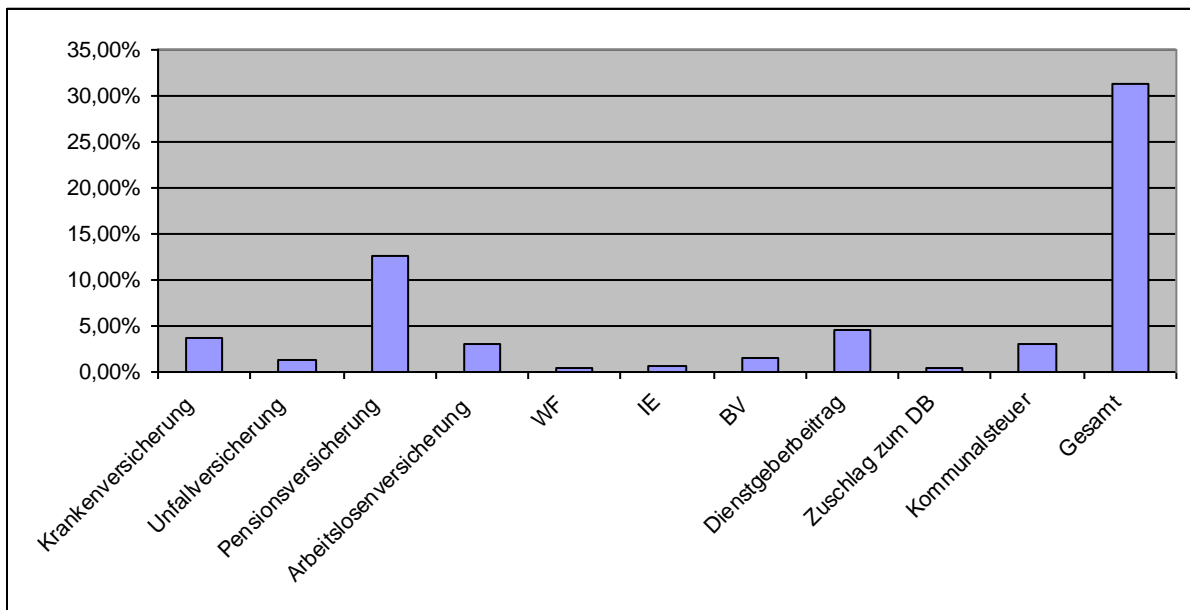


Abbildung 5: Pauschalabgaben Vergleich Österreich

Quelle: Eigene Darstellung

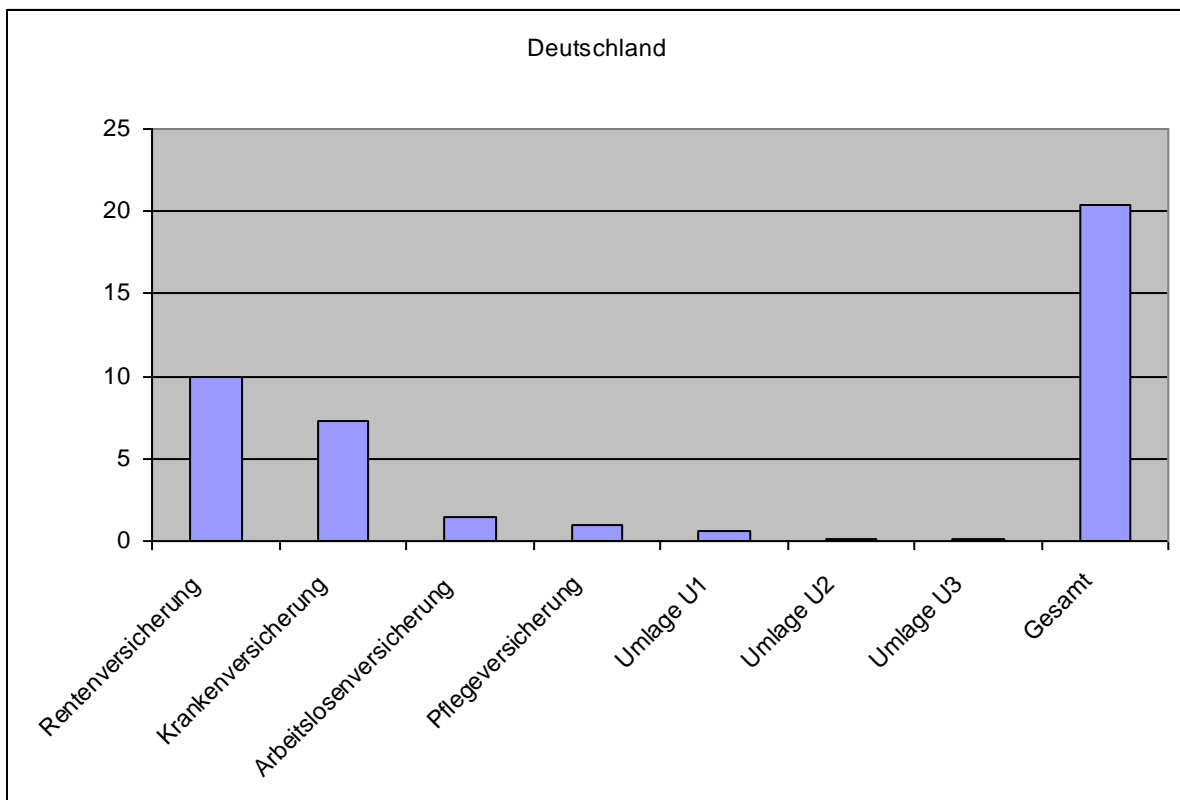


Abbildung 6: Pauschalabgaben Vergleich Deutschland

Quelle: Eigene Darstellung

Im direkten Vergleich mit Deutschland fällt auf, dass österreichische Lohnnebenkosten um ca. 10 % höher sind als die unserer deutschen Nachbarn. Ein Grund dafür ist sicherlich, dass in Deutschland in den letzten Jahren die Lohnnebenkosten gesenkt wurden, um die Zahl der Arbeitslosen zu senken. Bei den Lohnnebenkosten für geringfügig Beschäftigte ist Österreich um ca. 4% billiger als Deutschland.

Der durchschnittliche monatliche Verdienst im Bereich Metall in Deutschland liegt bei ca. € 2.500,-. Das ergibt einen Gesamtaufwand für den Dienstgeber in Höhe von € 3.010,--.¹⁶

4.2 Lohnnebenkosten in Bulgarien¹⁷

Lohnnebenkosten (Basis: Monats-Bruttogehalt)	Arbeitgeber in %	Arbeitnehmer in %
Pensionsversicherung	7,2%	5,8%
Arbeitsunfall und Berufserkrankung	1,1%	0%
Allgemeine Erkrankung und Mutterschaft	2,1%	1,4%
Arbeitslosenversicherung	0,6%	0,4%
Allgemeiner Pensionsfond	2,8%	2,2%
Entgeltfortzahlung bei Insolvenz	0,1%	0%
Krankenversicherung	4,8%	3,2%
Gesamt	18,7%	13%

0,4% bis 1,1% berufsabhängig

Tabelle 15: Lohnkostentabelle in Bulgarien

Quelle: Eigene Darstellung

¹⁶ Gehaltsvergleich, www.gehaltsvergleich.com: gehalt/Metall.html

¹⁷ Imoti, www.bestinvestbulgaria.com: site/news_item

Pensionsversicherung:

In Bulgarien hängt die prozentuelle Höhe der Pensionsversicherung vom Geburtsdatum ab.

Bis zum 31.12.1959

Für Personen, die vor dem 01.01.1960 geboren sind, beträgt diese 18 %. Davon hat der Dienstgeber 10% und der Dienstnehmer 8% zu bezahlen. Für diese Personen ist **kein** allgemeiner Pensionsfond zu bezahlen.

Ab dem 01.01.1960

Für Personen, die nach dem 31.12.1959 geboren sind, beträgt die Pensionsversicherung 13 %. Davon hat der Dienstgeber 7,2% und der Dienstnehmer 5,8% zu bezahlen.

Sonstige Lohnnebenkosten:

Sonderzahlungen:

Ende des Jahres wird den Dienstnehmern ein 13. und in Privatfirmen auch ein 14. Monatsgehalt bezahlt.

Abwesenheitszeiten:

Feiertage und Urlaube werden voll entlohnt. Bei Krankenurlaub zahlt der Dienstgeber den 1. Tag des Krankenurlaubs, und zwar den Brutto-Tagessatz für den betreffenden Monat. Die weiteren Tage werden von der lokalen Direktion des Nationalen Sozialversicherungsinstitut ausbezahlt. Die Entgelthöhe pro Tag des Krankenurlaubs beträgt 80% des Tagessatzes für die 6 vorangegangenen Monate.

Sonstiges:

Die Einkommenssteuer in Bulgarien beträgt 10% (Flat Tax). Arbeit an Wochenend- und Feiertagen wird höher entlohnt.

Bulgarien ist als Billiglohnland bekannt. Im Vergleich zur österreichischen Sozialversicherung zahlt man in Bulgarien um ca. 45% weniger an Sozialversicherung. Weitere Einsparungen entstehen durch das System der Krankheitsbezahlung. Außerdem ist nur die Hälfte (1 Bezug) an Sonderzahlungen zu zahlen.

Das Durchschnittsgehalt in Bulgarien beträgt derzeit € 267. Der Mindestlohn lag im Jahr 2008 zwischen umgerechnet 90 und 120 Euro monatlich. Für einen Dienstnehmer mit Durchschnittsverdienst zahlt ein Dienstgeber in Bulgarien monatlich (inkl. Lohnnebenkosten) ca. € 320,-!!

4.3 Lohnnebenkosten in Thailand

Thailand zählt zu den absoluten Billiglohnländern. Direkte Lohnnebenkosten gibt es nicht. Es ist keine Sozialversicherung zu bezahlen, und Lohnsteuer wird erst bei Top-Managern berechnet, da alle anderen unter die Grenze fallen.

Thailändische Dienstnehmer bekommen 12 Gehälter im Jahr. Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration sind nicht zu bezahlen. Jedoch bekommen die Dienstnehmer in den meisten Firmen einen Jahresbonus ausbezahlt. Dieser Bonus wird absolut freiwillig gezahlt.

Gehälter werden nach der jeweiligen Bildung des Dienstnehmers gewährt. So bekommt zum Beispiel eine Person, die nicht lesen oder schreiben kann, als Parkplatzwächter umgerechnet etwa € 80,- bis € 90,- Monatslohn. Eine Sekretärin bekommt ca. € 200,- im Monat. In Thailand ist es üblich (für reichere Privatpersonen), Gärtner oder Chauffeure zu beschäftigen. Diese verdienen im Monat € 140,- bis € 220. Programmierer von Computerprogrammen müssen eine gute Schulbildung und umfassende EDV-Kenntnisse besitzen. Ihre Arbeit wird mit einem Monatslohn in Höhe von € 400,- entlohnt. Mitarbeiter im Management verdienen € 1.000,- bis € 1.500,-, und Top-Manager haben einen Monatsverdienst von € 2.000,- aufwärts.

Allein die Unterschiede bei den Löhnen und Gehältern sind gravierend. In Österreich verdient eine Sekretärin mindestens € 1.000,00. Um dieses Geld wäre die gleiche Kraft in Thailand bereits für 5 Monate bezahlt.

4.4 Lohnnebenkosten in China

Chinas Wirtschaft wächst seit Jahren stetig. Einerseits bedeutet dies eine Verbesserung des Sozialsystems, andererseits steigen dadurch die Lohnnebenkosten und die Forderungen der Dienstnehmer. Das chinesische Sozialversicherungswesen, das im Jahr 2008 in Kraft getreten ist, gleicht dem Sozialwesen in Deutschland. Die chinesische Regierung versucht ein Mischsystem aus Solidarversicherung und individueller Versicherung zu schaffen. Allerdings befindet sich das chinesische Sozialversicherungssystem noch im Aufbau und deckt bisher nur einen geringen Teil der arbeitenden Bevölkerung ab; auch sind die Leistungen immer noch auf einem recht niedrigen Niveau. In fast allen Provinzen Chinas wurden eigene Gesetze erlassen, was dazu führt, dass die Abgaben unterschiedliche Höhen haben. Ein einheitliches Recht gibt es (noch) nicht, die folgenden Werte sind daher Durchschnittswerte.

	Dienstgeber	Dienstnehmer
Rentenkasse	22%	6 – 8%
Krankenversicherung	12%	2%
Arbeitslosenversicherung	2%	1%
Betriebsbedingte Krankheiten	0,03 – 3%	
Mutterschutz	1%	
Housing Fund (Wohnungsfonds)	5-10%	5-10%
Maximale Lohnnebenkosten z.B. Shanghai	50%	21%

Tabelle 16: Lohnnebenkosten in China

Quelle: Eigene Darstellung

Der monatliche gesetzliche Mindestlohn beträgt umgerechnet etwa € 64,-. Der durchschnittliche Monatsgehalt in Beijing betrug für das Jahr 2006 ungefähr € 300,-.

Die Lohnsteuer ist progressiv und beträgt bis zu 45%, ist jedoch deutlich günstiger als in Österreich.

Abwesenheiten

Neue Bestimmungen aus dem Jahre 2007 schreiben erstmals gesetzlichen **Mindesturlaub** von 5 bis 15 Tagen vor. Der tatsächliche Anspruch hängt von der Beschäftigungsdauer ab, z.B. beginnt der Anspruch bei 1 Jahr Beschäftigungszeit. Die 10 gesetzlichen Feiertage sind, so wie der Urlaub und der Sonderurlaub, voll zu entlohnern. Auch Krankheiten sind zu entlohnern, die Höhe jedoch ist in jeder Provinz unterschiedlich.

Die gesetzliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Bei Überstundenarbeit sind Zuschläge in Höhe von 150% für Überstunden an normalen Arbeitstagen, 200% für Samstag/Sonntag-Überstunden, 300% für Überstunden an Feiertagen zu bezahlen.

Auch wenn, in Prozenten gesehen, die Lohnnebenkosten in China um ca. 20% höher sind als in Österreich, ist China noch immer ein Billiglohnland. Zum einen, weil die neuen Gesetze noch fast nirgends berücksichtigt werden, und zum anderen, weil die Mindestlöhne in China nur einen Bruchteil der Löhne in Österreich betragen. Lehrlinge im Kollektivvertrag Gewerbe bekommen um ca. € 150,- mehr im Monat als ein chinesischer Arbeiter. Das sind in Prozenten gesehen 50%!!

4.5 Gesamtkosten - Aufwände im Vergleich

In die Berechnung sind nur die Grundbezüge und die prozentuellen Lohnnebenkosten (keine Abwesenheitsvergütungen, keine Sonderzahlungen und keine sonstigen Bezüge) eingeflossen, da eine andere Darstellung nicht mehr übersichtlich wäre.

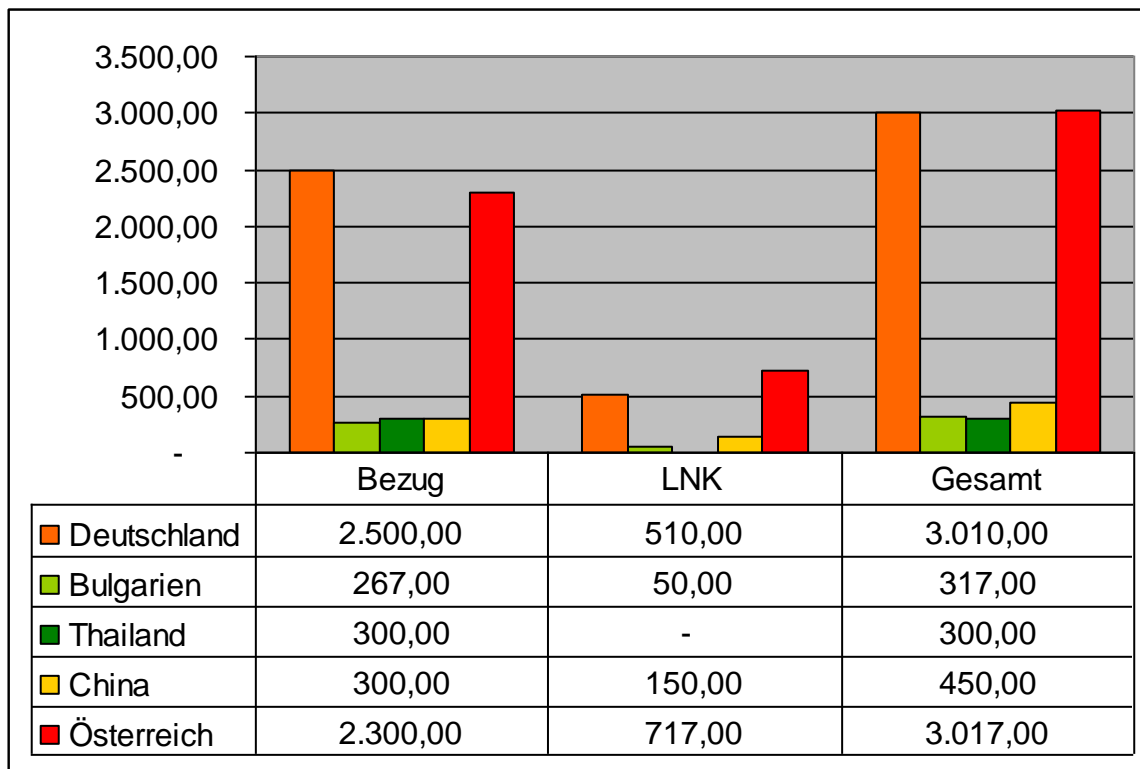


Abbildung 7: Gesamtkosten / Aufwände im Vergleich

Quelle: Eigene Darstellung

4.6 Österreich im Vergleich mit der EU

Diese Tabelle wurde mit den Werten des Jahres 2007 erstellt und zeigt die Lohnnebenkosten in Prozent in den EU-Ländern. Von diesen Prozentsätzen kann nur bedingt auf die tatsächliche Höhe der Personalkosten geschlossen werden, da das Lohnniveau in diesen Ländern sehr unterschiedlich ist.

Land	Lohnnebenkosten %
EU Gesamt	36%
Frankreich	50%
Schweden	50%
Belgien	45%
Italien	45%
Ungarn	42%
Litauen	40%
Österreich	39%
Griechenland	38%
Rumänien	37%
Slowakei	37%
Estland	36%
Deutschland	32%
Niederlande	31%
Portugal	30%
Vereinigtes Königreich	28%
Finnland	28%
Lettland	27%
Bulgarien	27%
Polen	25%
Slowenien	22%
Dänemark	20%
Malta	10%

Tabelle 17: Österreich zum Vergleich mit der EU

Quelle: Eigene Darstellung

5. Höhe der Lohnnebenkosten im Vergleich zu den letzten Jahren

Lohnnebenkosten wie der Dienstgeberbeitrag, die Kommunalsteuererklärung und die Wiener U-Bahnsteuer sind mit fixen Werten in den Gesetzen festgelegt und ändern sich daher nicht.

5.1 Zuschlag zum DB 2003 – 2009

Der Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag ist variabel mit steigender Tendenz, wie die Grafik veranschaulicht. Am höchsten sind die Beiträge in der Steiermark und im Burgenland, wobei die stetige Steigerung in der Steiermark auffällig ist. Am billigsten kommen Unternehmen in Oberösterreich davon, wobei es sich um relativ geringe Differenzen handelt.

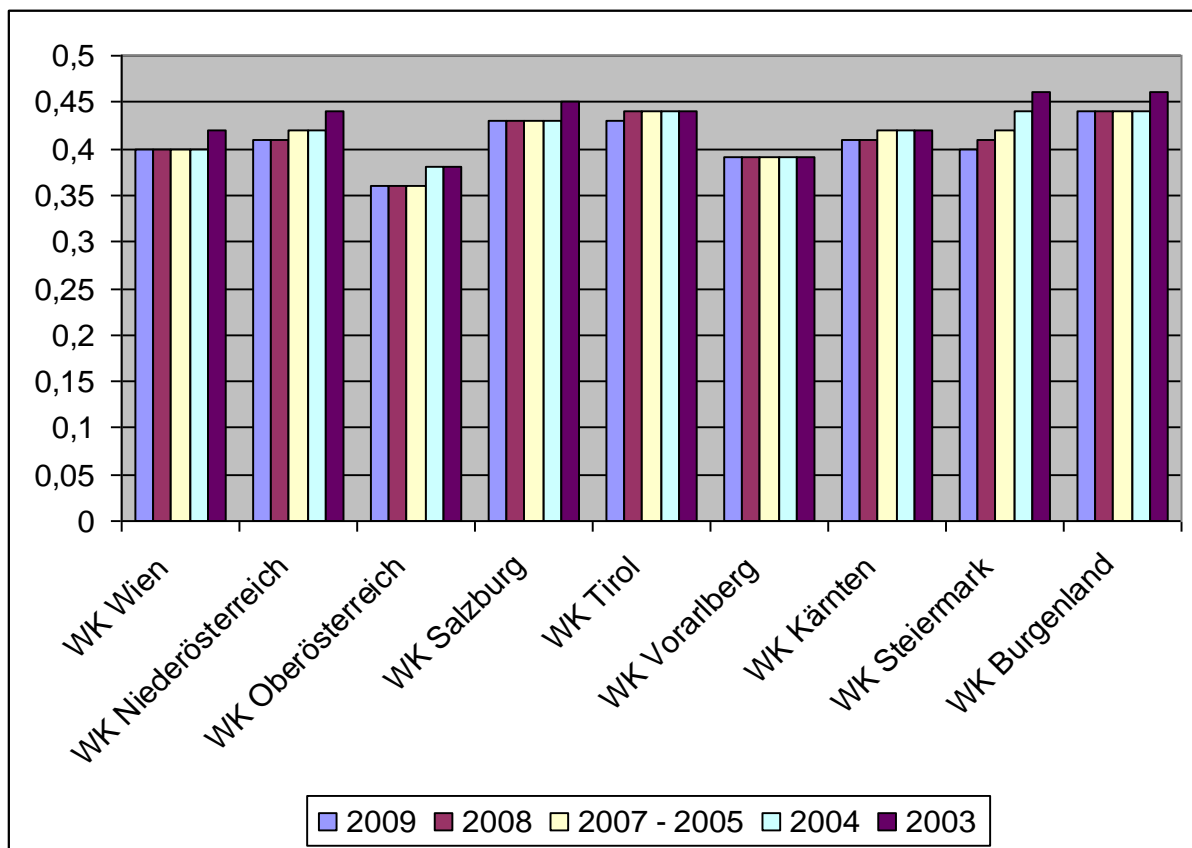


Abbildung 8: Zuschlag DP 2003-2009

Quelle: Eigene Darstellung

5.2 Sozialversicherungsbeiträge 2005-2015

Die Sozialversicherungsbeiträge haben sich in den Jahren 2005 bis 2015 nicht geändert.

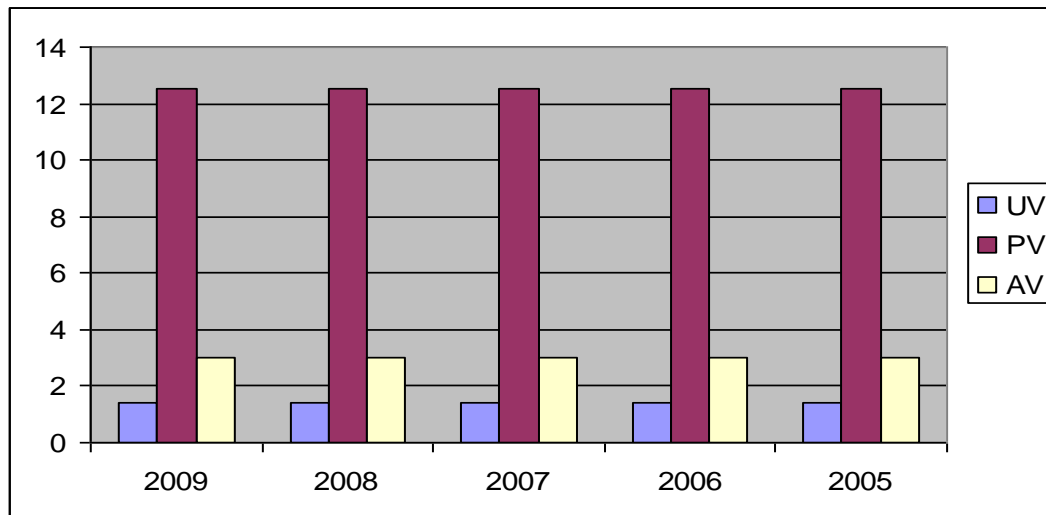


Abbildung 9: Sozialversicherungsbeiträge 2005-2015

Quelle: Eigene Darstellung

Bei den sonstigen Beiträgen und Umlagen wurde der IE mit 2007 gesenkt. Ansonsten gab es auch hier keine Änderungen.

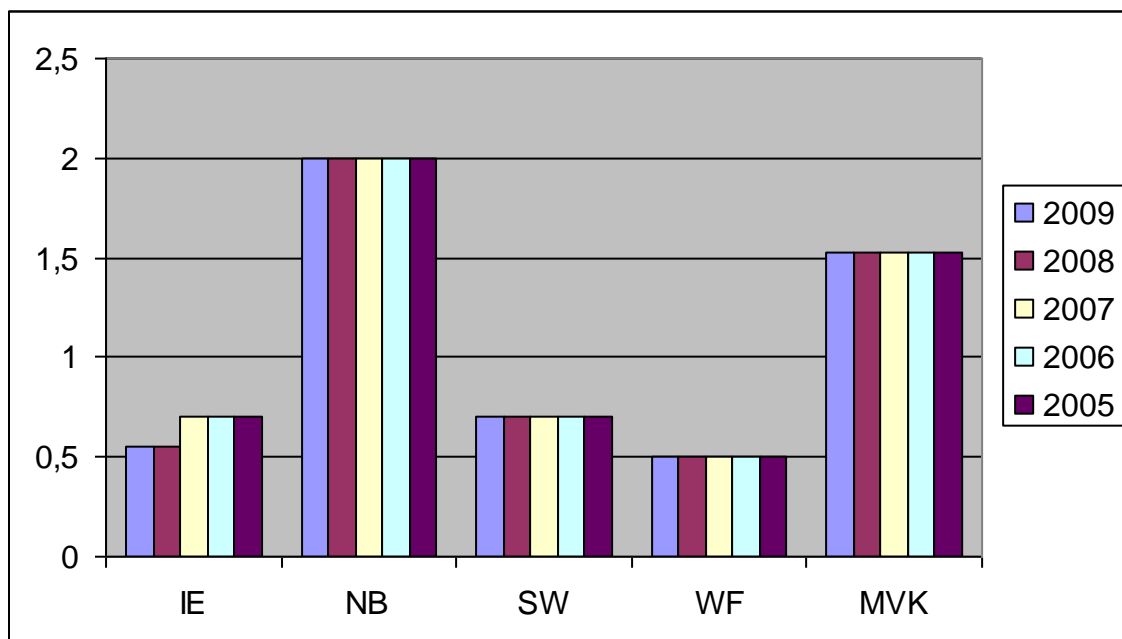


Abbildung 10: Sonstige Beiträge und Umlagen

Quelle: Eigene Darstellung

Im Allgemeinen zeigen sich die österreichischen Lohnnebenkosten sehr stabil, was ihre Höhe betrifft. Es ist jedoch eine steigende Tendenz zu erkennen. Dies ist nicht nur alleine auf die direkten Lohnnebenkosten zutreffend, sondern auch für die indirekten. Das zeigt sich bereits dadurch, dass im Durchschnitt die Bruttolöhne und Gehälter um 2-3% angehoben wurden.

6. Das Beschäftigungssystem in Österreich

Es gibt drei Vertragsarten bei der Beschäftigung von Mitarbeitern. Die herkömmlichste Methode sind Dienstverhältnisse bzw. Lehrverhältnisse, also die Beschäftigung als Angestellter oder Arbeiter bzw. Lehrling. Unter die Dienstverhältnisse fällt auch die geringfügige Beschäftigung. Außerdem gibt es weiters die Möglichkeit des freien Dienstvertrages (freier Dienstnehmer) und des Werkvertrages. Es gibt auch Sonderformen dieser Beschäftigungstypen.

6.1 Dienstvertrag

Das Dienstverhältnis, welches durch einen Dienstvertrag begründet wird, ist ein **Dauerschuldverhältnis**. Das heißt, die Beendigung des Dienstvertrages bedarf eines konkreten Beendigungsaktes (z.B. Kündigung, Befristung).

Dienstnehmer:

Persönliche Abhängigkeit: Der Dienstnehmer ist in unternehmerische Strukturen eingegliedert und somit an Arbeitszeiten, Arbeitsort und die Arbeitsabfolge gebunden.

Wirtschaftliche Abhängigkeit: Das Entgelt wird als Lebensunterhalt für sich und seine Unterhaltsberechtigten benötigt.

Treuepflicht: Der Dienstnehmer unterliegt z. B. dem Konkurrenzverbot und den Geheimnisschutzpflichten. Der Dienstnehmer ist zur **persönlichen Arbeitsleistung** verpflichtet und schuldet die **Arbeitskraft**, nicht einen bestimmten Erfolg.

Dienstgeber:

Weisungsrecht des Dienstgebers: Der Dienstnehmer unterliegt dem persönlichen und sachlichen Unterweisungen des Dienstgebers. Das **Unternehmerisiko** wird vom Dienstgeber getragen, dieser stellt auch die **Arbeitsmittel** zur Verfügung. Der Dienstgeber ist an die **Fürsorgepflicht** gebunden, hat also alle Handlungen zu unterlassen, die Rechtsgüter des Dienstnehmers schädigen.

Mit Dienstvertrag Beschäftigte unterliegen der Sozialversicherung und müssen Lohnsteuer bezahlen. Eine Ausnahme ist hiervon die geringfügige Beschäftigung. Lehrlinge werden meist keine Lohnsteuer bezahlen, da ihr Verdienst zu niedrig ist.

Indirekte Lohnnebenkosten:

Sonderzahlungen

Bezahlter Urlaub und Krankenstand etc.

6.2 Freier Dienstvertrag

Die Unterscheidung zwischen Dienstvertrag und freiem Dienstvertrag ist nicht immer leicht. Auch der freie Dienstvertrag ist ein Dauerschuldverhältnis auf beschränkte oder unbeschränkte Zeit.

Es erfolgt keine Einbindung in die betriebliche Organisation – innerbetriebliche Ordnungsvorschriften gelten nicht. Nur sachliches Weisungsrecht des DG.

Arbeitszeit und Arbeitsort sind wählbar.

Auftraggeber ist nur der Unternehmer.

Der Ersatz der Auslagen muss vereinbart werden.

Betriebsmittel stellt im Wesentlichen der Auftraggeber.

Die Entlohnung erfolgt nach Zeitlohn (Entlohnung der gearbeiteten Zeit).

Die Kontrolle der Arbeit durch den Dienstgeber erfolgt nur in geringem Ausmaß.

Der Dienstnehmer könnte sich vertreten lassen und schuldet die Arbeitskraft, nicht einen bestimmten Erfolg.

Freie Dienstnehmer unterscheiden sich von Dienstnehmern in folgenden Punkten:

- Kein Anspruch auf bezahlten Urlaub
- Keine Anwendbarkeit von Kollektivverträgen
- Keine Entgeltfortzahlung im Krankenstand
- Keine durch Gesetz geregelte Arbeitszeit und dadurch
- Kein Anspruch auf bezahlte Überstunden
- Kein Anspruch auf Sonderzahlungen
- Kein Schutz durch das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) (Betriebsrat)

Wurde etwas anderes vereinbart, gelten diese Vereinbarungen, sofern sie eine Besserstellung für den freien Dienstnehmer darstellen.

Freie Dienstnehmer unterliegen meist der gesetzlichen Kündigungsfrist von 14 Tagen. Wenn jedoch Dienste höherer Art verrichtet werden und das Dienstverhältnis bereits 3 Monate gedauert hat, ist eine Kündigungsfrist von mindestens 4 Wochen einzuhalten.

Wenn nicht Unentgeltlichkeit vereinbart wurde, ist ein angemessenes Entgelt zu bezahlen.

Freie Dienstnehmer unterliegen Teilen der Sozialversicherung und sind verpflichtet, eine Einkommensteuererklärung abzugeben. Sie unterliegen also nicht der Lohnsteuer.

Freie Dienstnehmer können aber auch geringfügig beschäftigt sein.

Indirekte Lohnnebenkosten:

Sonderzahlungen, wenn vereinbart.

6.3 Werkvertrag

Der Werkvertrag als Zielschuldverhältnis erlischt mit der Erfüllung, ohne dass es einer Auflösungserklärung bedarf.

Ein Werkvertrag liegt dann vor, wenn jemand die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt. Daher ist Unentgeltlichkeit nicht möglich.

Der Auftragnehmer schuldet das Werk und damit ein bestimmtes Ergebnis. Honoriert wird nur bei Erfolg (Unternehmerrisiko). Der Auftragnehmer verwendet seine eigenen Arbeitsmittel, wird nicht in die Betriebsorganisation eingegliedert und kann Arbeitszeit und Arbeitsort frei wählen. Es besteht keine persönliche Arbeitspflicht, keine persönliche oder wirtschaftliche Abhängigkeit, nur sachliche Weisungsgebundenheit, und die Auslagen werden nicht vom Auftraggeber ersetzt. Der Auftragnehmer haftet für die Sorgfalt, und es besteht eine Gewährleistung für Mängel. Das Entgelt ist spätestens mit Beendigung fällig.

Auftragnehmer nach Werkverträgen unterliegen dem GSVG und müssen Einkommenssteuer bezahlen.

Indirekte Lohnnebenkosten:

Keine

6.4 Lohnnebenkosten der einzelnen Beschäftigungsverhältnisse im Detail

Im Folgenden werden die Lohnnebenkosten für

- Angestellte
- Arbeiter
- Lehrlinge
- Geringfügig Beschäftigte
- Freie Dienstnehmer
- Geringfügig beschäftigte freie Dienstnehmer
- Geschäftsführer
- Werkvertrag

genau erläutert.

Anmerkungen:

Die Wiener U-Bahnabgabe (DGA) wird nicht berücksichtigt, es wird jedoch separat darauf hingewiesen.

Der Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) wird mit einem Durchschnittssatz für Österreich von 0,41% angesetzt. Dieser berechnet sich aus der Summe aller, für die Bundesländer unterschiedlichen Prozentsätze. Das Ergebnis (3,67%) wurde durch die Anzahl der Bundesländer (9) dividiert.

Bei Mitgliedern der Landarbeiterkammer ist die Landarbeiterkammerumlage (0,75% Dienstnehmeranteil) anstatt der Kammerumlage (0,50% Dienstnehmeranteil) zu entrichten.

Der Beitrag zur betrieblichen Vorsorge wird immer berücksichtigt. Dieser ist jedoch nur für Dienstverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 begonnen haben, abzuführen.

6.4.1 Angestellte

Ein Angestellten dienstverhältnis liegt vor, wenn eine Person

- im Geschäftsbetrieb eines Kaufmannes oder diesen Gleichgestellten
- vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt ist.

Angestellte arbeiten mit den Gedanken.

Die direkten Lohnnebenkosten eines Angestellten setzen sich zusammen aus:

- Sozialversicherung mit Sonstigen Beiträgen und Umlagen
- Betriebliche Vorsorge
- Dienstgeberbeitrag
- Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag
- Kommunalsteuer
- Gegebenenfalls Wiener U-Bahnabgabe

	Dienstgeberanteil	Dienstnehmeranteil	Gesamt (DGA u. DGN)
Krankenversicherung	3,83%	3,82%	7,65%
Unfallversicherung	1,40%		1,40%
Pensionsversicherung	12,55%	10,25%	22,80%
Arbeitslosenversicherung	3,00%	3,00%	6,00%
KU		0,50%	0,50%
WF	0,50%	0,50%	1,00%
IE	0,55%		0,55%
BV	1,53%		1,53%
Gesamt SV	23,36%	18,07%	41,43%
Dienstgeberbeitrag	4,50%		4,50%
Zuschlag zum DB	0,41%		0,41%
Kommunalsteuer	3,00%		3,00%
LNK GESAMT	31,27%	18,07%	49,34%

Tabelle 18: Lohnnebenkosten Angestellte

Quelle: Eigene Darstellung

Der Nachtschwerarbeitsbeitrag (NB) und der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag (SW) sind für Angestellte nicht zu entrichten.

6.4.2 Arbeiter

Ein Arbeiterdienstverhältnis liegt vor, wenn die Erbringung von manuellen Tätigkeiten im Vordergrund steht. Arbeiter sind auch qualifizierte Facharbeiter mit hohem Ausbildungsniveau. Grundsätzlich gilt: Alle Dienstnehmer, die nicht Angestellte sind, sind Arbeiter.

Die direkten Lohnnebenkosten eines Arbeiters setzen sich zusammen aus:

- Sozialversicherung mit Sonstigen Beiträgen und Umlagen
- Betriebliche Vorsorge
- Dienstgeberbeitrag
- Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag
- Kommunalsteuer
- Gegebenenfalls Wiener U-Bahnabgabe

	Dienstgeberanteil	Dienstnehmeranteil	Gesamt (DGA u. DGN)
Krankenversicherung	3,70%	3,95%	7,65%
Unfallversicherung	1,40%		1,40%
Pensionsversicherung	12,55%	10,25%	22,80%
Arbeitslosenversicherung	3,00%	3,00%	6,00%
KU		0,50%	0,50%
WF	0,50%	0,50%	1,00%
IE	0,55%		0,55%
BV	1,53%		1,53%
Gesamt SV	23,23%	18,20%	41,43%
Dienstgeberbeitrag	4,50%		4,50%
Zuschlag zum DB	0,41%		0,41%
Kommunalsteuer	3,00%		3,00%
LNK GESAMT	31,14%	18,20%	49,34%

Tabelle 19: Lohnnebenkosten Arbeiter

Quelle: Eigene Darstellung

Der Nachtschwerarbeitsbeitrag (NB) und der Schlechtwetterentschädigungsbeitrag (SW) sind eventuell bei Vorliegen der Voraussetzungen auch zu entrichten.

6.4.3 Lehrlinge

Ein Lehrling ist eine Person, die auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufes bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet wird. Auch bei Lehrlingen erfolgt eine Teilung in Angestelltenlehrlinge und Arbeiterlehrlinge:

Die direkten Lohnnebenkosten eines Lehrlings sind, je nach der Anzahl der Lehrjahre, unterschiedlich hoch. Im Laufe der Lehrzeit sind folgende Lohnnebenkosten zu bezahlen:

- Sozialversicherung mit Sonstigen Beiträgen und Umlagen
- Betriebliche Vorsorge
- Dienstgeberbeitrag
- Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag
- Kommunalsteuer

	Dienstgeberanteil	Dienstnehmeranteil	Gesamt (DGA u. DGN)
Krankenversicherung	3,70%	3,95%	7,65%
Pensionsvers	12,55%	10,25%	22,80%
Arbeitslosenvers.	3,00%	3,00%	6,00%
BV	1,53%		1,53%
Gesamt SV	20,78%	17,20%	37,98%
Dienstgeberbeitrag	4,50%		4,50%
Zuschlag zum DB	0,41%		0,41%
Kommunalsteuer	3,00%		3,00%
LNK GESAMT	28,69%	17,20%	45,89%

Tabelle 20: Lohnnebenkosten Lehrlinge

Quelle: Eigen Darstellung

Kommunalsteuer ist prinzipiell zu entrichten, jedoch sind in manchen Gemeinden die Lehrlingsentschädigungen nicht in die Bemessungsgrundlage mit einzurechnen.

Von der Dienstgeberabgabe der Gemeinde Wien, dem IE, der KU bzw. LK (außer in der Steiermark und in Kärnten), dem SW und der WF sind Lehrverhältnisse befreit.

Im ersten Lehrjahr ist nur die Pensionsversicherung zu bezahlen, danach kommt auch die Krankenversicherung dazu. Pensionsversicherung, Krankenversicherung und Arbeitslosenversicherung sind im letzten Lehrjahr zu berücksichtigen. Die Unfallversicherung ist nicht zu bezahlen.

6.4.4 Geringfügig Beschäftigte

Als geringfügig beschäftigt gilt eine Person dann, wenn die Bemessungsgrundlage monatlich € 357,74 bzw. täglich € 27,47 (Geringfügigkeitsgrenzen) nicht übersteigt. Für diese Personen hat der Dienstgeber nur die 1,4% der Unfallversicherung (auch von den Sonderzahlungen) zu bezahlen, sofern der Dienstnehmer das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

ACHTUNG:

Es besteht keine Pflichtversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung, jedoch können sich geringfügig Beschäftigte um monatlich € 50,48 in diesen beiden Sparten selbst versichern.

Dienstgeberabgabe für geringfügig Beschäftigte

Wenn die Summe der monatlichen allgemeinen Beitragsgrundlagen das Ein- einhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze (also € 536,61) übersteigt, ist eine Dienstgeberabgabe zu entrichten. Sie beträgt 16,4% der Bemessungsgrundlage und ist für ALLE geringfügigen Beschäftigten zu bezahlen.

	Dienstgeberanteil	Dienstnehmeranteil	Gesamt (DGA u. DGN)
Unfallversicherung	1,30%		1,30%
Dienstgeberabgabe	16,40%		16,40%
BV	1,53%		1,53%
Gesamt SV	19,23%		19,23%
Dienstgeberbeitrag	4,50%		4,50%
Zuschlag zum DB	0,39%		0,39%
Kommunalsteuer	3,00%		3,00%
LNK GESAMT	27,12%		27,12%

Tabelle 21: Lohnnebenkosten geringfügig Beschäftigte

Quelle: Eigene Darstellung

Für geringfügig Beschäftigte gilt: Der Bruttobezug ist gleichzeitig der Nettobezug.

6.4.5 Freie Dienstnehmer

Die direkten Lohnnebenkosten eines freien Dienstnehmers setzen sich zusammen aus:

- Sozialversicherung mit Sonstigen Beiträgen und Umlagen
- Betriebliche Vorsorge

	Dienstgeberanteil	Dienstnehmeranteil	Gesamt (DGA u. DGN)
Krankenversicherung	3,78%	3,87%	7,65%
Unfallversicherung	1,30%		1,30%
Pensionsversicherung	12,55%	10,25%	22,80%
Arbeitslosenversicherung	3,00%	3,00%	6,00%
KU		0,50%	0,50%
IE	0,45%		0,45%
BV	1,53%		1,53%
Gesamt SV	22,61%	17,62%	40,23%

Tabelle 22: Lohnnebenkosten freie Dienstnehmer

Quelle: Eigene Darstellung

Indirekte Lohnnebenkosten

Seit 01.01.2008 haben freie Dienstnehmer Anspruch auf Krankengeld in der Höhe von 50% der Bemessungsgrundlage und Anspruch auf Wochengeld.

6.4.6 Geringfügig beschäftigte freie Dienstnehmer

Das sind freie Dienstnehmer, die mit ihrem Verdienst unter der Geringfügigkeitsgrenze bleiben. Die direkten Lohnnebenkosten eines geringfügig beschäftigten freien Dienstnehmers setzen sich zusammen aus:

	Dienstgeberanteil	Dienstnehmeranteil	Gesamt (DGA u. DGN)
Unfallversicherung	1,30%		1,30%
Dienstgeberabgabe	16,40%		16,40%
BV	1,53%		1,53%
LNK GESAMT	19,23%		19,23%

Tabelle 23: Lohnnebenkosten geringfügig beschäftigte freie Dienstnehmer

Quelle: Eigene Darstellung

6.4.7 Geschäftsführer

Erfolgt die Anstellung eines Geschäftsführers auf Grund eines Dienstvertrages oder eines freien Dienstvertrages, sind die gleichen Lohnnebenkosten, wie oben angeführt, zu bezahlen. Einzig die Kammerumlage entfällt.

Beträgt die Beteiligung eines Gesellschafter-Geschäftsführers mehr als 25%, sind keine Abgaben an die Krankenkasse zu leisten. Der Gesellschafter-Geschäftsführer ist dann laut GSVG versichert und muss sich selbst um Sozialversicherung und Einkommensteuer kümmern.

6.4.8 Werkvertrag

Bei Werkverträgen hat der Dienstgeber keine Lohnnebenkosten (weder direkte noch indirekte Lohnnebenkosten) zu bezahlen.

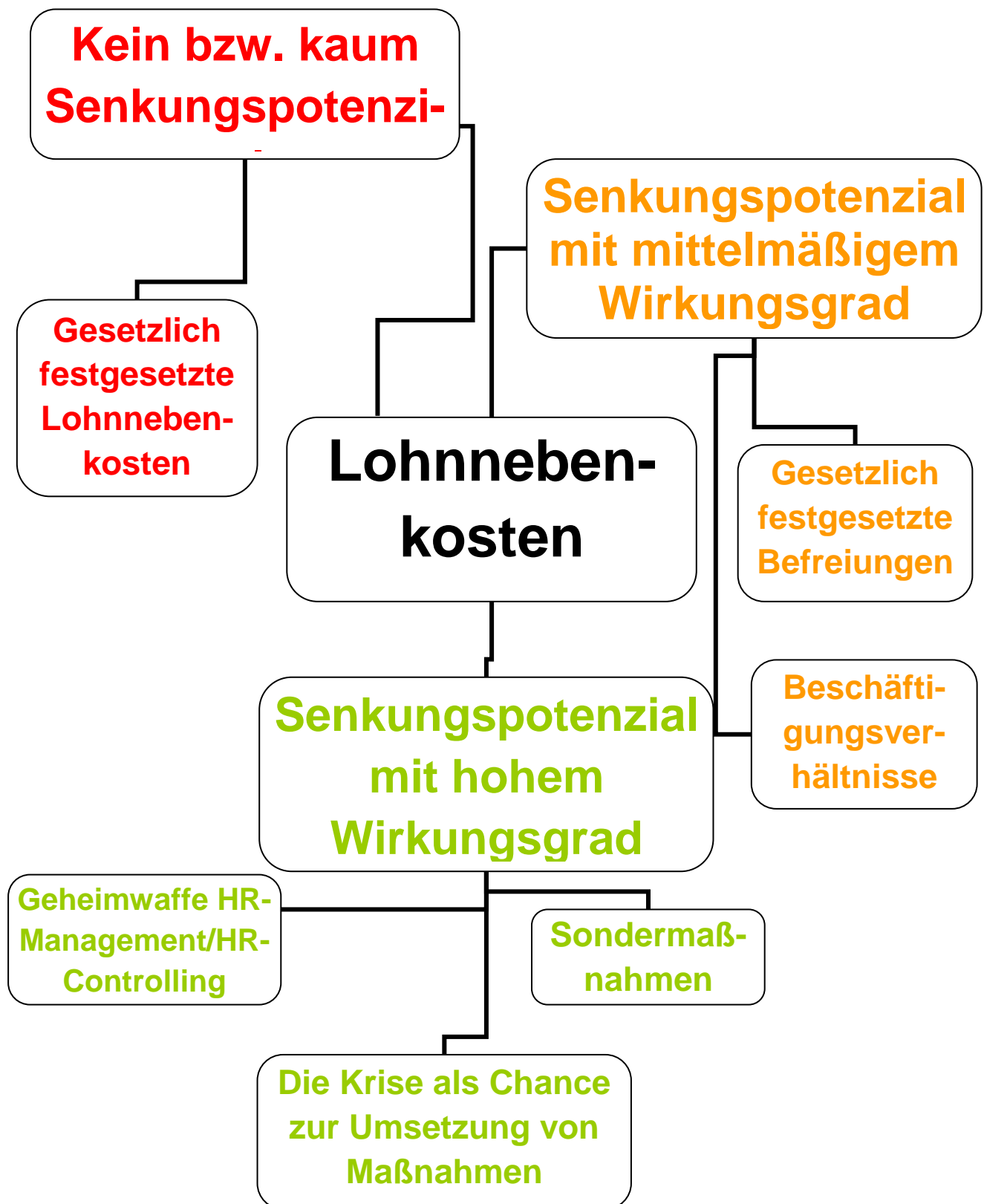


Abbildung 11: Grafik Lohnnebenkosten

Quelle: Eigene Darstellung

7. Maßnahmenkatalog zur Senkung

Die entscheidende Frage bei der Senkung von Lohnnebenkosten ist folgende:

Welche LNK lassen sich senken?

Um die Wirkungsgrade der einzelnen Maßnahmen hervorzuheben, sind diese mit Farben gekennzeichnet:

7.1 Kein bzw. kaum Senkungspotenzial

7.2 Senkungspotenzial mit mittelmäßigem Wirkungsgrad

7.3 Senkungspotenzial mit hohem Wirkungsgrad

7.1 Gesetzlich festgesetzte Lohnnebenkosten (DB, DZ, KOMMST, SV)

Schwer zu senken sind die gesetzlich festgelegten LNK. Die Prozente sind alle fix festgelegt und in jedem Bundesland gleich. Nur der Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag hat unterschiedliche Höhe. (0,36% bis 0,44%). Diese Prozentsätze ändern sich von Jahr zu Jahr, und es ist, wirtschaftlich gesehen, kein Vorteil, den Betriebsstandort jeweils in das günstige Bundesland zu verlegen. Der DGA, welcher, wie bereits erwähnt, ja nur in Wien zu entrichten ist, könnte dadurch vermieden werden, die Betriebsstätte aus Wien auszusiedeln. Das wiederum würde bedeuten, dass die jeweilige Firma den Verkehrszentralpunkt verlässt und auch riskiert, eventuell einen Teil des Images einzubüßen. Einen Standort in Wien zu haben, lässt meist darauf schließen, dass die Firma gute Produkte liefert. Dieser Punkt ist bei einer Neugründung zu überdenken.

7.2 Senkungspotenzial mit mittelmäßigem Wirkungsgrad

Gesetzlich festgesetzte Befreiungen

Kleinunternehmerregelung (für DB, DZ und KOMMST)

Übersteigt die Beitragsgrundlage der Abgaben in einem Kalendermonat nicht den Betrag von € 1.460,00, so verringert sie sich um € 1.095,00.

Beispiel:

Insgesamt werden im Kalendermonat € 1.300,00 an Löhnen und Gehältern bezahlt. Da die Gesamtsumme somit geringer als € 1.460,00 ist, kann dieser Betrag um € 1.095,00 reduziert werden: $€ 1.300,00 - € 1.095,00 = € 205,00$. Der DB, DZ und die KOMMST sind von der Differenz (€ 205,00) zu berechnen.

Kleinunternehmerregelung (U-Bahnsteuer)

Die Dienstgeberabgabe ist jedenfalls zu entrichten, kann jedoch über Antrag rückerstattet werden, wenn die vom Dienstgeber monatlich gezahlten Entgelte insgesamt den Betrag von € 218,02 nicht erreichen und das steuerpflichtige Einkommen im Kalenderjahr € 2 180,19 nicht überstiegen hat. Das steuerpflichtige Einkommen erhöht sich für einen Ehegatten um 20% und für gegenüber dem Steuerpflichtigen Unterhaltsberechtigte um jeweils weitere 10%. Der Antrag ist bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres einzubringen.

Diese Regelung ist jedoch nur für kleine Unternehmen von Vorteil.

Neugründung (für DB, DZ und WF)

Selbstständige, die unter das Neugründungsförderungsgesetz fallen und eine betriebliche Struktur neu schaffen, sind für den Monat der Neugründung und die darauf folgenden 11 Kalendermonate von den oben angeführten Abgaben befreit.

Freie Bezugsbestandteile (für DB, DZ und KOMMST)

Für die angeführten Bezugsbestandteile ist kein DB, DZ und keine KOMMST zu entrichten.

- a) • Ruhe- und Versorgungsbezüge (z.B. Firmenpensionen)
- b) • Gesetzliche und freiwillige Abfertigungen (§ 67 Abs. 3 und 6 EStG 1988)
- c) **Steuerfreie Bezüge nach § 3 Abs 1 Z 10, 11, 13 bis 21 EStG 1988):**
 - Z10: Einkünfte für begünstigte Auslandstätigkeit
 - Z11: Einkünfte von Entwicklungshelfern
 - Z13: Der Vorteil aus der Benützung von dienstgebereigenen Anlagen und Einrichtungen
 - Z14: Der Vorteil aus der Teilnahme an Betriebsveranstaltungen und den dabei empfangenen Sachzuwendungen
 - Z15a: Zukunftssicherungsbeiträge des Dienstgebers an alle Mitarbeiter
 - Z15b: Mitarbeiterbeteiligungen
 - Z15c: Optionen auf den Erwerb von Arbeitgeberaktien
 - Z16: Freiwillige soziale Zuwendungen
 - Z16a: ortsübliche Trinkgelder
 - Z16b: Tagesgelder, Nächtigungsgelder, Fahrtkostenvergütungen
 - Z17: Freie oder verbilligte Mahlzeiten, Gutscheine für Mahlzeiten
 - Z18: unentgeltliche oder verbilligte Getränke
 - Z19: Haustrunk
 - Z20: Freitabak
 - Z21: Vorteil aus unentgeltlicher oder verbilligter Beförderung der eigenen Dienstnehmer
- d) Nicht steuerbare Leistungen des Arbeitgebers gem. § 26 (z.B. Reisekosten, Tagesgebühren, Auslagensätze), soweit sie steuerfrei sind.
- e) Gehälter und sonstige Vergütungen für eine ehemalige Tätigkeit eines wesentlich beteiligten Gesellschafters, dessen Tätigkeit sonst alle Merkmale eines Dienstverhältnisses aufweist.

- f) Arbeitslöhne für nach dem Behinderteneinstellungsgesetz begünstigte Personen
- g) **Ab 2004:** Arbeitslöhne von Personen, die ab dem Kalendermonat gewährt werden, der dem Monat folgt, in dem sie das 60. Lebensjahr vollendet haben.

Befreiungsbestimmungen von der KOMMST

Von der Kommunalsteuer befreit sind das Unternehmen ÖBB-Gesellschaften und die Österreichischen Bundesbahnen mit 66% der Bemessungsgrundlage sowie Körperschaften, Personenvereinigungen oder Vermögensmassen (z.B. Körperschaften öffentlichen Rechts, Vereine, Stiftungen, Fonds, Anstalten), soweit sie mildtätigen Zwecken und/oder gemeinnützigen Zwecken auf dem Gebiet der Gesundheitspflege, Kinder-, Jugend-, Familien-, Kranken-, Behinderten-, Blinden- und Altenfürsorge dienen.

Befreiungsbestimmungen von der U-Bahnsteuer (DGA)

Von der U-Bahnsteuer sind befreit:

- Gebietskörperschaften mit Ausnahme der von ihnen verwalteten Betriebe, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen und Fonds
- Dienstverhältnisse mit Dienstnehmern, die das 55. Lebensjahr überschritten haben
- Dienstverhältnisse im Sinne des Behindertengesetzes, Opferfürsorgegesetzes und Behinderteneinstellungsgesetzes
- Lehrverhältnisse im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes
- Dienstverhältnisse, bei denen die vom Dienstnehmer zu leistende Arbeitszeit wöchentlich das Ausmaß von zehn Stunden nicht übersteigt.
- Dienstverhältnisse mit Hausbesorgern
- Dienstverhältnisse während der Zeit, für die ein gesetzliches Beschäftigungsverbot für werdende Mütter und ein gesetzliches Beschäftigungsverbot nach der Entbindung besteht. Ebenso Dienstverhältnisse während der Zeit, für die ein auf einem gesetzlichen Anspruch beruhender Karenzurlaub gewährt wird.

- Dienstverhältnisse während der Zeit, in der der Dienstnehmer den ordentlichen oder außerordentlichen Präsenzdienst leistet.

Befreiungsbestimmungen vom IE

Vom IE sind befreit:

- Dienstnehmer des Bundes, der Bundesländer, der Gemeinden und der Gemeindeverbände
- Dienstnehmer von Arbeitgebern, die entweder nach den allgemein anerkannten Regeln des Völkerrechtes oder gemäß völkerrechtlicher Verträge oder auf Grund des Bundesgesetzes über die Einräumung von Privilegien und Immunitäten an internationale Organisationen Immunität genießen.
- Gesellschafter, denen ein beherrschender Einfluss auf die Gesellschaft zusteht, auch wenn dieser Einfluss ausschließlich oder teilweise auf der treuhändigen Verfügung von Gesellschaftsanteilen Dritter beruht oder durch treuhändige Weitergabe von Gesellschaftsanteilen ausgeübt wird.
- Personen, die das für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer maßgebliche Mindestalter (Übergangsbestimmung) bzw. das 60. Lebensjahr vollendet haben
- Lehrlinge für die gesamte Dauer der Lehrzeit (ab 1. Jänner 2003)

Befreiungsbestimmungen vom SW

Vom SW sind befreit:

- die Dauer einer Beschäftigung von Arbeitern auf Auslandsbaustellen,
- die Lehrlinge und
- die Angestellten

Befreiungsbestimmungen vom WF

Vom WF sind befreit:

- Lehrlinge,
- Hausbesorger im Sinne des Hausbesorgergesetzes,
- Dienstnehmer in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft (nach Landarbeitsgesetz 1984)
- Gutsangestellte,
- Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes beschäftigt sind,
- geringfügig Beschäftigte,
- Sonderzahlungen und bei einem Urlaub ohne Entgeltzahlung

Befreiungsbestimmungen von der KU

Von der KU sind befreit:

- Sonderzahlungen und bei einem Urlaub ohne Entgeltzahlung
- nach dem Berufsausbildungsgesetz (Lehrlinge) oder nach gleichartigen Rechtsvorschriften in Berufsausbildung befindliche Arbeitnehmer,
- geringfügig Beschäftigte,
- leitende Angestellte,
- Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder von Kapitalgesellschaften,
- Rechts- und Patentanwaltsanwärter,
- Notariatskandidaten,
- Berufsanwärter der Wirtschaftstreuhänder,
- Ärzte sowie in öffentlichen oder Anstaltsapotheken angestellte Pharmazeuten,
- Dienstnehmer in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben (siehe Landarbeiterkammerumlage)

Befreiungsbestimmungen von der LK

Von der LK sind befreit:

- Lehrlinge mit Ausnahme jener in Steiermark und Kärnten,
- freie Dienstnehmer (Ausnahme: Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Kärnten)
- leitende Angestellte (Ausnahme: Niederösterreich, Steiermark, Salzburg, Tirol), denen dauernd ein maßgebender Einfluss auf die Führung des Betriebes zusteht,
- Ehegatten, Kinder, Kindeskindern sowie Schwiegerkinder ihres Arbeitgebers, wenn sie der Versicherungspflicht in der Pensionsversicherung nach den Bestimmungen des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes unterliegen (ACHTUNG: landesgesetzliche Sonderregelungen beachten),
- Dienstnehmer in Sägen, Harzverarbeitungsstätten, Mühlen und Molkeereien, die von land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betrieben werden, sofern in diesen dauernd mehr als 5 Dienstnehmer beschäftigt sind,
- bei einem Urlaub ohne Entgeltzahlung (Ausnahme in der Steiermark und in Kärnten),
- in Burgenland und Wien für Dienstnehmer in land- und forstwirtschaftlichen Großbetrieben und in land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaften mit mehr als 10 Dienstnehmern; dort wird an Stelle der Landarbeiterkammerumlage die Kammerumlage eingehoben (Arbeiterkammergesetz 1992),
- in Wien für Dienstnehmer in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben, die weder in land- und forstwirtschaftlichen Großbetrieben noch in land- und forstwirtschaftlichen Genossenschaften mit mehr als 10 Dienstnehmern beschäftigt sind und keinem Landarbeiterkammergesetz unterliegen.

AUVA-Förderungen

Die allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) vergütet 50 % der Entgeltfortzahlung für Unfälle und Krankheiten dann, wenn das Unternehmen regelmäßig weniger als 51 Beschäftigte (ohne Lehrlinge und begünstigt Behinderte) hat. Krankheiten werden ab dem 11. Tag der Arbeitsunfähigkeit und bei Unfällen ab dem 1. Tag sofern die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Tage dauert, vergütet.

Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigung von behinderten Menschen:

Durch die Beschäftigung behinderter Mitarbeiter ergeben sich finanzielle Vorteile für den Dienstgeber. Bei Unternehmen mit mindestens 25 Dienstnehmern wird der begünstigte Behinderte auf die Ausgleichstaxe angerechnet.

- Entfall der Ausgleichstaxe. Im Falle der Ausbildung begünstigter Lehrlinge werden Prämien (in Höhe der Ausgleichstaxe) vom AMS gewährt.
- Eingliederungsbeihilfe: Für die ersten 6 Monate werden 100% und danach für max. 2 Jahre 67% des Bruttolohnes als Förderung vom AMS bezahlt.
- Steuerliche Vergünstigungen bei Beschäftigung behinderter Mitarbeiter
- Entfall der Abgabe für Familienlastenausgleichsfonds,
- Befreiung von der Kommunalsteuer, Kammerumlage und in Wien von U-Bahnsteuer

Je nach Behinderungsart und Behinderungsgrad, können diese Mitarbeiter verschiedene Tätigkeiten gar nicht bzw. nicht so schnell durchführen als andere und brauchen daher länger. Außerdem unterliegen begünstigte Behinderte besonderen arbeitsrechtlichen Regelungen (z.B. im Bezug auf Kündigung).

Beschäftigung von älteren Personen (Bonus-Malus-System):

Bei Beschäftigung von Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, fällt der Dienstgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung (3%) nicht mehr an. Allerdings ist hierbei darauf zu achten, dass umgekehrt für Personen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und länger als 10 Jahre im Betrieb beschäftigt waren eine „Strafe“ - der Malus - zu bezahlen ist. Er kann bis zu 260% der letzten Bemessungsgrundlage des Dienstnehmers betragen.

Ein weiterer Vorteil bei der Beschäftigung von älterem Personal ist das Know-How. Diese Person hat in dem bisherigen Berufsleben reichlich Erfahrung sammeln können. Aus dieser Erfahrung können nicht nur die jungen Mitarbeiter des Unternehmens profitieren (z.B. durch Verhinderung von Fehlern). Auch das Arbeiten in 2. Linie macht Sinn: Der lernwillige junge Mitarbeiter kann bei Problemen immer auf die Erfahrung des anderen zurückgreifen. Ein ausgewogener Mix, speziell dort, wo Know-How gefragt ist (z.B. Rechnungswesen, Marketing, Sales), kann bei reduzierten Lohnnebenkosten den Gesamterfolg beachtlich steigern.

Unabhängig vom Bonus-Malus-System gelten folgende Begünstigungen:

Für Frauen und Männer nach Vollendung des 57. Lebensjahres entfällt der Dienstnehmer- und Dienstgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung.

Für Männer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben bzw. für Frauen ab Erreichung des individuell möglichen Frühpensionsalters entfallen auch die Unfallversicherung, der Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IE) und der Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds (DB) sowie auch der Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ).

Altersteilzeit

Diese Regelung gilt für Männer ab dem 58. und für Frauen ab dem 53. Lebensjahr. Die Altersteilzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung für diese Mitarbeiter. Der Dienstgeber muss dem Dienstnehmer die Hälfte des Lohns für die ausgefallene Arbeitszeit fortzahlen. Diese Hälfte wird vom Arbeitsmarktservice ersetzt (= Altersteilzeitgeld). Eine der Voraussetzungen ist die Einstellung einer

Ersatzkraft. Ohne Ersatzkrafteinstellung gebührt nur die Hälfte des Altersteilzeitgelds, bei geblockter Altersteilzeit gebührt kein Altersteilzeitgeld.

Möglichkeiten im Bereich der Dienstverträge

Grafische Gegenüberstellung der direkten Lohnnebenkosten von **Angestellten und Arbeitern**:

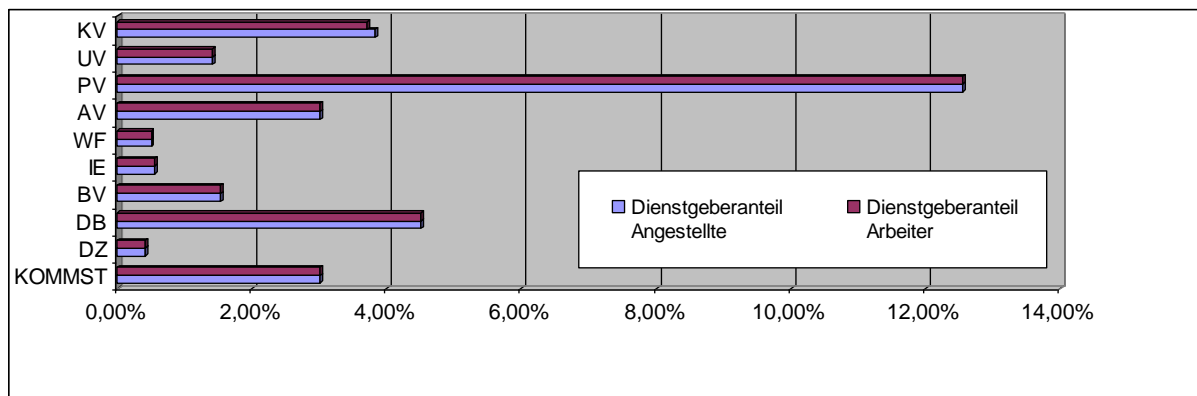


Abbildung 12: Grafische Gegenüberstellung Lohnnebenkosten Angestellte/Arbeiter

Quelle: Eigene Darstellung

Wie dieser Grafik entnommen werden kann, bestehen keine relevanten Unterschiede zwischen den Lohnnebenkosten von Arbeitern und Angestellten. In Prozenten ausgedrückt, beträgt die Differenz zwischen Angestellten und Arbeiter 0,13%.

Eine große Anzahl von **Lehrlingen** im Betrieb statt Angestellten/Arbeitern zu beschäftigen bringt keine Ersparnis. Zwar beträgt die Lohnnebenkostendifferenz ca. 2,5%, jedoch müssen Lehrlinge ja erst lernen. Dadurch geht viel Zeit des Ausbilders verloren die ansonsten in seine Arbeit geflossen wäre. Das Potenzial des Lehrlings kann erst dann genutzt werden, wenn der Lehrling seinen Beruf beherrscht und keine Unterweisung (und somit Zeit) weiterer Personen mehr in Anspruch nehmen muss.

Bei **geringfügig Beschäftigten** sind zwar die Lohnnebenkosten um ca. 4% geringer, aber auch die Arbeitszeit ist um ein Vielfaches weniger. Daher bieten geringfügig Beschäftigte dann Möglichkeiten zur Senkung der Lohnnebenkosten, wenn Arbeiten von regelmäßiger, jedoch kurzer Dauer zu leisten sind wie

z.B. Raumpflegerinnen. In größeren Unternehmen wird die mögliche Arbeitszeit (Verdienstgrenze) nicht ausreichen, um das Firmengebäude zu reinigen. Deshalb bringt in solchen Fällen die Beschäftigung von Teilzeitmitarbeitern den gewünschten Nutzen. Teilzeitmitarbeiter arbeiten nicht die gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte Arbeitszeit, sondern die Arbeitszeit wird vertraglich vereinbart. Der Lohn bzw. das Gehalt für diese vereinbarte Arbeitszeit bezahlt. Die Ersparnis liegt hier darin, die Mitarbeiter nur so lange zu beschäftigen, solange die Arbeitskraft benötigt wird. Ein Mitarbeiter, der die Hälfte seiner Arbeitszeit nichts oder zu wenig zu tun hat, kann auch nur die wirkliche Arbeitszeit arbeiten und entlohnt bekommen.

Möglichkeiten im Bereich der freien Dienstverträge

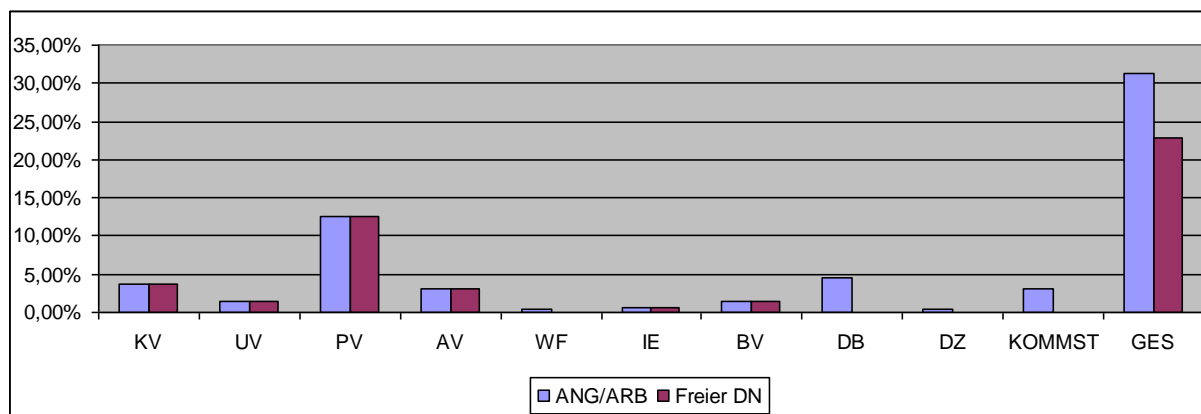


Abbildung 13: Grafische Darstellung über Möglichkeiten eines freien Dienstvertrages

Quelle: Eigene Darstellung

Wo gesetzlich erlaubt, sollte diese Möglichkeit genutzt werden, um Arbeiter/Angestellte als freie Dienstnehmer zu beschäftigen. Wie der Grafik entnommen werden kann, liegt die direkte Lohnnebenkostensparnis bei 8,4%. Hinzu kommt noch, dass für freie Dienstnehmer auch verschiedene indirekte Lohnnebenkosten grundsätzlich nicht anfallen:

keine bezahlten Abwesenheitszeiten, keine Sonderzahlungen, keine Bezahlung von Überstunden und überhaupt nur die tatsächlich gearbeitete Zeit entlohnt wird. Kündigungsfristen sind, besonders im Vergleich zu Angestellten, sehr kurz.

Auch die Möglichkeit der Beschäftigung von geringfügigen freien Dienstnehmern sollte nach Möglichkeit genutzt werden. Immerhin ist hier eine Senkung

von 7,9% im Bezug auf geringfügig Beschäftigte Mitarbeiter möglich ohne die Ersparnis durch indirekte Lohnnebenkosten.

Möglichkeiten im Bereich der Werkverträge

Würde man sich nur nach den Lohnnebenkosten richten, wäre dies die optimale Beschäftigungsform. Es gibt absolut keine Lohnnebenkosten und bezahlt wird nur das fertige Werk. Allerdings ist hier zu beachten, dass sich der Auftragnehmer jederzeit vertreten lassen kann. Der Auftragnehmer kann, aus welchen Gründen auch immer, den Werkvertrag zurücklegen. Zwar ist dann an den Auftragnehmer kein Entgelt zu bezahlen, doch hat der Auftragnehmer das fertige Werk dann auch nicht und muss vielleicht doch einen Dienstnehmer für diese Tätigkeit aufnehmen.

Bei den letzten 2 Möglichkeiten kann es fallweise schon zu beachtlichen Kostenverbesserungen kommen. Dies wird dann der Fall sein, wenn das Unternehmen bisher auf diese Beschäftigungsformen ganz oder weitgehend verzichtet hat.

7.3 Senkungspotenzial mit hohem Wirkungsgrad

Geheimwaffe HR-Management/HR-Controlling:

Überprüfung der Überstunden und Überstundenpauschale

Wenn im Dienstvertrag vereinbart wurde, dass nur angeordnete Überstunden bezahlt werden, müssen freiwillig geleistete Stunden nicht bezahlt werden.

Bei Überstundenpauschalen muss darauf geachtet werden, dass die in den Pauschalen enthaltenen Stunden auch tatsächlich gearbeitet werden, oder ob es nicht billiger ist, die Stunden einzeln zu bezahlen. Dies ist dann der Fall, wenn ein Dienstnehmer zuvor regelmäßig Überstunden geleistet hat, jetzt aber nur mehr vereinzelt oder eine niedrigere Anzahl leistet. Im Durchschnitt müssen die geleisteten Stunden mit der Stundenanzahl ident sein. Die Überstundenpauschale darf jedoch nur dann reduziert werden, wenn schriftlich die Möglichkeit der Widerrufung vereinbart wurde.

Kontrolle des Urlaubskonsums

Beim Austritt (Ausnahme: unberechtigter vorzeitiger Austritt und rechtfertigte fristlose Entlassung) sind die aliquoten Resturlaubstage an den Dienstnehmer zu bezahlen. Um diese Kosten möglichst niedrig zu halten, ist es sinnvoll, darauf zu achten, dass Urlaubsansparungen vermieden werden. Es ist also darauf zu achten, dass weder zu hohe noch zu niedrige Urlaubsansprüche bestehen. Optimal ist natürlich der aliquote Anspruch, bzw. keinen oder möglichst wenig Urlaubsanspruch aus dem abgelaufenen Urlaubsjahr mitzunehmen.

Kontrolle der Arbeitsprozesse

Durch konsequentes Controlling im Bereich der Arbeitsprozesse können diese optimiert und dadurch die Zeit des Arbeitseinsatzes jedenfalls verringert werden.

Unfallfreier Arbeitsplatz

Durch aktives Controlling der Arbeitsunfall-Potenziele können Ausfälle wegen Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen verhindert werden. Um Unfälle zu vermeiden,

- müssen Dienstnehmer regelmäßig auf die Gefahren hingewiesen werden,
- die entsprechende Sicherheitsausrüstung (z.B. Arbeitskleidung, Schutzhelme, passendes Schuhwerk, Atemmasken) und die Schutzeinrichtungen müssen gegeben sein.
- Besuch der Vorsorgeuntersuchungen
- Arbeitszeiten bzw. Pausen einhalten (Aufmerksamkeit!!)

Diese Punkte zu beachten, bringt gleich doppelten Nutzen: Der kranke Dienstnehmer muss nicht weiterbezahlt werden, und zusätzlich muss keine andere Person die Arbeiten des ausgefallenen Dienstnehmers übernehmen. Daraus würden ansonsten Überstunden resultieren, bzw. bei langfristigen Ausfällen müsste eventuell eine zusätzliche Arbeitskraft aufgenommen werden, die natürlich hohe Einschulungs- bzw. Anlernkosten verursachen würden.

Betriebsinterner Mittagstisch

Durch das Angebot von gesunden Mahlzeiten wird das Immunsystem gestärkt und das Miteinander dadurch gefördert (Wer geht nicht gerne mit Menschen essen, mit denen man sich gut versteht?). Ebenso wird die Einstellung des Dienstnehmers zu seiner Arbeit sich verbessern, wenn er dort die Möglichkeit hat, gratis oder billiger etwas Warmes, Gesundes zu essen. Ein weiterer Vorteil zur Gesundheit, wenn Gesund gekocht wird, ist die Zeiteinsparung, da Dienstnehmer das Firmengebäude zum Essen nicht mehr verlassen müssen.

Pseudo-Krankheiten können vermieden werden durch

Ergonomische (z.B. spiegelfreie Bildschirme, gesunde Sitzvorrichtungen, Bewegungsfreiheit im Arbeitsumfeld) und ansprechende Arbeitsplätze (z.B. durch freundliche und persönliche Gestaltung des Arbeitsplatzes, durch genügend Sonnenlicht und Lampen in der richtigen Position sowie auch ausreichende Belüftung, angenehme Raumtemperaturen, durch die Schmückung des Arbeitsplatzes mit Blumen, persönlichen Bildern und Gegenständen).

Wo möglich, wäre es auch sehr zielführend, die Arbeitsräume nach Feng Shui einzurichten.

Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen

Vor allem in Betrieben, die einen hohen Frauenbeschäftigungsanteil aufweisen sind betriebseigene Kindergärten bzw. Aufenthaltsbereiche für Kinder und Kinderhorte eine optimale Möglichkeit für die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen.

Interesse am Privatleben und Mitnahme auf Urlaub

Besuch bzw. kleine Aufmerksamkeiten bei Geburt eines Kindes oder Geburtshilfen und gemeinsame Freizeit verbindet.

Gezielte Aus- und Weiterbildung

Erhöht die Fachkompetenz und verringert dadurch die Gefahr von Fehlern. Wichtig ist auch die Regenerierung der sozialen Kompetenz. Eine gute Möglichkeit dafür ist eine eigene Betriebsbücherei mit dieser Literatur oder externe und interne speziell dafür geschulte Psychologen zur Verhinderung von Burn out. Mindestens eben so wichtig ist, dass regelmäßig Gespräche mit den Mitarbeitern geführt werden, um Burn-outs vorzubeugen und festzustellen, wie zufrieden die Mitarbeiter sind oder was noch verbessert werden könnte. Leitende Angestellte sollten Burn-out Symptome erkennen können und wissen, wie man Burn-outs verhindert.

Verhinderung von Mobbing

Wenn Mitarbeiter gemobbt werden, steigen die Ausfallszeiten dieser Mitarbeiter. Um dies zu verhindern, sollte jede Art von Mobbing im Keim erstickt werden.

Atemübungen

Es ist schwer, noch konzentriert zu arbeiten, wenn man vom Sitzen bereits müde ist. Um dies zu vermeiden, sind Atemübungen eine sehr gute Möglichkeit.

Geistige „Streicheleinheiten“

Belobigung, Ehrungen und öffentliche Auszeichnungen motivieren und fördern den harmonischen Zusammenhalt.

Kontrolle der Mitarbeiter Fluktuation

Bei hoher Mitarbeiterfluktuation wird das Resümee über das Unternehmen nach außen hin immer schlechter, da diese ausgeschiedenen Mitarbeiter nicht unbedingt von den Vorteilen dieses Unternehmens erzählen werden. Dadurch sinkt die Chance des Unternehmens, neue, gute Mitarbeiter zu bekommen. Außerdem geht wertvolles Know-How und Fachwissen verloren. Neue Mitarbeiter müssen erst eingeschult werden.

Mitarbeiterbeteiligungen

Mitarbeiterbeteiligungen sind eine gute Möglichkeit, Dienstnehmer zu animieren, schnell und effizient zu arbeiten, da sie zusätzlichen Nutzen daraus haben.

Sondermaßnahmen

Aus Angestellten Unternehmer machen:

Gibt es in bestimmten Abteilungen lange Stehzeiten, wäre die beste Möglichkeit, diese Abteilung out zu sourcen. Meine Mitarbeiter, die diese Arbeit erledigen, können dies als eigenständiges Unternehmen tun und die Stehzeiten durch Aufträge anderer Firmen füllen. Oder die Abteilung (z.B. Lohnverrechnung, Buchhaltung, Planungsabteilung, Technische Abteilung, Programmierung) wird überhaupt einem fremden Unternehmen übergeben. Dadurch verringern sich zumeist die Lohn- und Gehaltskosten, da an externe Erfüllungshilfen nur die tatsächliche Leistung honoriert wird (absolut Nebenkosten-frei).

Raucher/Nichtraucher

Raucher leben ungesund und haben eine geringere Produktivitätsziffer, und im Regelfall weniger Widerstandskraft im Falle einer Grippe und anderen Infektionskrankheiten. Um solche Ausfallszeiten zu vermeiden, gibt es folgende Möglichkeiten:

- Raucherzonen einrichten (Vermeidung von Passivrauchen)
- Raucher positiv beeinflussen, das Rauchen aufzugeben (z.B. durch Bezahlung einer einmaligen Prämie an alle Dienstnehmer, die nicht rauchen bzw. das Rauchen aufgegeben haben).
- Nichtraucher einstellen

Lohnnebenkosten entstehen auch dadurch, wenn Raucher für die Raucher-Pausen nicht ausstempeln, also diese Zeit als Arbeitszeit gewertet wird, obwohl der Dienstnehmer nicht arbeitet.

Zur Verfügung Stellen von Erholungsbereichen und erholungsfördernden sonstigen Maßnahmen

Erholungsbereiche sind Erholungszentren wie Sportplätze, Fitnessräume und ansprechend gestaltete Pausenräume.

Sonstige erholungsfördernde Maßnahmen sind Vorsorgeuntersuchungen, Beschäftigung eines Betriebsarztes und Motivationstage durch geschulte Trainer

Förderung des Teamgeistes

Dies entsteht durch laufendes reibungsloses Zusammenspiel der Mitarbeiter im interdisziplinären Sinn. Es geht also um die Förderung des Geistes der Zusammenarbeit und um die Bekämpfung aller sich dagegen strebender menschliche Schwächen (z.B. übertriebener Ehrgeiz, keine zu hohen Zielvereinbarungen und keine gegenseitige Bespitzelung).

Dies kann durch gemeinsame sportliche Aktivitäten (z. B. Fußballmannschaft) und Outdooraktivitäten geschehen. Solche Outdooraktivitäten sind: Betriebsausflüge, Adventure-Urlaube oder Regattenfahrten. Bei diesen Regattenfahrten muss vollstes Vertrauen unter den Teilnehmern gegeben sein, da der kleinste Fehler tödliche Folgen haben könnte.

EKS (Engpasskonzentrierte Strategie) – HR Strategie

Engpasskonzentrierte Strategie heißt gezieltes Aufsuchen der Stärken, um diese noch stärker zu machen, und Minimierung der Schwächen durch Kompensation der Schwächen des einzelnen Mitarbeiters mit den Stärken der anderen Mitarbeiter. Der optimale Mitarbeiter-Mix erhöht massiv den Wirkungsgrad der Lohnnebenkosten.

Die Krise als Chance zur Umsetzung von Maßnahmen

Motivierte Mitarbeiter sind die Voraussetzung für die Überwindung einer Unternehmenskrise und für die nächste Wachstumsphase.

Im Zuge der Krisenbewältigung lassen sich Maßnahmenkataloge wesentlich leichter verwirklichen (Einführung neuer Organisationsformen, z.B. Einführung neuer EDV-Systeme wie Selfservice im HR-Bereich).

Viele der folgenden Maßnahmen erfordern die Zustimmung von Mitarbeitern oder Betriebsrat. Diese werden zu Einschnitten eher bereit sein, wenn

- die Personalmaßnahmen Teil eines Gesamtkonzeptes sind, das auch Lieferanten, Banken und andere Geschäftspartner einschließt.
- Geschäftsleitung und Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen und ebenso Einschnitte akzeptieren.
- die Maßnahmen als gerecht empfunden werden und nicht nur bestimmte Teile der Belegschaft (z.B. nur Arbeiter in der Produktion) treffen.
- Mitarbeiter und Betriebsrat rechtzeitig und richtig informiert und in Maßnahmen einbezogen werden.

Führungskräfte sind in der Krise besonders gefordert. Sie müssen

- ihren Mitarbeitern schmerzliche Maßnahmen vermitteln,
- eine positive langfristige Aussicht bieten,
- die Stimmung fördern, Vertrauen in die Zukunft geben,
- für diese Aufgaben selbst vorbereitet oder auch geschult werden.

Die Krise kann genutzt werden, um die Organisation zu straffen, die in guten Zeiten nicht immer effizient wächst, oder unrentable Standorte und/oder Geschäftsfelder werden aufgegeben.

Die Maßnahmen hängen von der Dauer, Intensität und Art der Unternehmenskrise ab. Brechen die Aufträge oder Umsätze nur vorübergehend ein? Ist eine Besserung zeitlich absehbar? Brechen Strukturschwächen (falsche Standorte, Produkte) durch die Krise auf? Ist das Problem weniger strukturell als finanziell, weil Kundenaufträge ausgefallen sind?

Je optimistischer die Zukunft des Unternehmens gesehen wird, desto wichtiger ist es, Dienstnehmer zu halten und durch (geförderte) Qualifizierungsmaßnahmen für die zukünftigen Anforderungen zu rüsten.

Durch Kündigungen können wichtige Mitarbeiter verloren gehen, die bei einem Aufschwung wieder benötigt werden. Daher sollte man zuerst Möglichkeiten prüfen, die Arbeitskosten ohne Personalabbau zu reduzieren.

Abbau von Urlaubs- und Zeitguthaben

Aus den Zeiten der Hochkonjunktur haben viele Dienstnehmer noch Urlaubs- und Zeitguthaben. Der Abbau dieser Guthaben liegt also nahe. Das kann einzelne Dienstnehmer betreffen oder zu einem Betriebsurlaub führen. Dadurch werden zukünftige Kosten vermieden. Ist der gesamte Urlaub verbraucht, kann auch Urlaub der folgenden Perioden konsumiert werden. Hier ist aber darauf zu achten, dass schriftlich vereinbart wird, bei Beendigung des Dienstverhältnisses den zu viel konsumierten Urlaub zurückzuzahlen.

Verteilung der Normalarbeitszeit

Verschiedene Arbeitszeitmodelle ermöglichen die ungleichmäßige Verteilung von Arbeitszeit. In einer auftragsschwachen Zeit können nicht nur Guthaben abgebaut, sondern auch Zeitschuld aufgebaut werden, die bei einer Besserung wieder eingearbeitet wird. Diese Zeitschulden dürfen gewisse Grenzen jedoch nicht überschreiten. Am Ende des Durchschnittszeitraumes muss im Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit erreicht werden. Endet das Dienstverhältnis vor dem Ende des Durchrechnungszeitraumes, verfällt die Zeitschuld in der Regel, kann also bei der Endabrechnung nicht abgezogen werden.

Abbau Mehrarbeit, Überstunden, Überstundenpauschale

Mehrarbeit und Überstunden sollten nur in Ausnahmefällen geleistet werden, und die Überstundenpauschalen, wenn vereinbart, widerrufen werden. Wurde die Widerrufbarkeit nicht vereinbart, müssen Überstundenpauschalen in voller Höhe weiterbezahlt werden.

Vereinbarung von Teilzeit & Kurzarbeit

Sinkt der Beschäftigungsbedarf stark bzw. längerfristig, reichen ein Abbau von Urlaubs- und Zeitguthaben oder eine Ansparung von Zeitschulden nicht aus. Dann kann eine befristete oder dauerhafte Reduktion von Arbeitszeit mit einer entsprechenden Entgeltkürzung vereinbart werden. Hier sollten Formen gewählt werden, bei denen ein Teil des Entgelts von dritter Seite ersetzt wird: befristete Teilzeit, Elternteilzeit (längere Karenz), Altersteilzeit, vor allem aber Kurzarbeit.

Kurzarbeit

Kurzarbeit ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und des Arbeitsentgeltes wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Kurzarbeit hat den Zweck, die Arbeitskosten temporär zu reduzieren und gleichzeitig die Beschäftigten zu halten, die nach Überwindung der Krise wieder benötigt werden. Attraktiv wird das Modell erst durch die Kurzarbeitsbeihilfe, die dem Dienstgeber vom AMS gewährt wird. Die Beihilfe setzt unter anderem voraus, dass der Dienstgeber neben dem Entgelt für die herabgesetzte Arbeitszeit dem Dienstnehmer auch die ausfallende Arbeitszeit zum Teil vergütet (= Kurzarbeitsunterstützung). Für folgende LNK ist die volle Beitragsgrundlage vor der Kurzarbeit heranzuziehen:

- Sozialversicherungsbeiträge
- IE, MVK, NB
- Urlaubsentgelt, Abfertigung alt, Sonderzahlungen

Kurzarbeit mit Qualifizierung

Hier bildet sich der Dienstnehmer während der ausfallenden Arbeitszeit weiter. Der Dienstgeber erhält für die gewährte Qualifizierung eine „Qualifizierungsbeihilfe“, die um 15% über der normalen Kurzarbeitsbeihilfe liegt.

Widerruf der freiwilligen Zuwendungen

Werden solche Leistungen widerrufen, fallen wichtige Leistungsanreize weg. Sie sind jedoch eine schnelle Möglichkeit zur Kostenreduzierung.

Lohnerhöhungen

Vor Beginn des DV bzw. anlässlich einer besonderen Gehaltserhöhung kann vereinbart werden, dass eine bevorstehende Ist-Gehaltserhöhung mit einer bestehenden Überzahlung vorweggenommen ist (bei 40% Überzahlung bis zu 3 Ist-Lohn-Erhöhungen). Dies setzt aber eine Verschlechterungsvereinbarung voraus.

Versetzung von Mitarbeitern

Mitarbeiter in Bereichen, die nicht mehr ausgelastet sind, können in noch ausgelastete Bereiche versetzt werden. Jedoch nur bei Zustimmung des Dienstnehmers, vor allem dann, wenn dort z.B. Schichtzulagen nicht bezahlt werden.

Karenz und Beendigung mit Wiedereinstellungszusage

Den Möglichkeiten unbezahlter Urlaub, Karenz (Bildungskarenz) und Beendigung mit Wiedereinstellungszusage (Aussetzung) ist gemeinsam, dass für eine bestimmte Zeit Arbeits- und Entgeltleistungen entfallen. Einerseits ist der Einschnitt für den DN gravierender, weil das Arbeitsentgelt zur Gänze entfällt, andererseits sind alle drei Formen zeitlich begrenzt, was beim Widerruf freiwilliger Leistungen möglich, aber nicht zwingend ist. Von der Beendigung unterscheiden sich unbezahlter Urlaub u. Karenz und Aussetzung dadurch, dass der Mitarbeiter ans Unternehmen gebunden bleibt, wobei die Bindung beim unbezahlten Urlaub am stärksten und bei der Aussetzung am schwächsten ist.

Bildungskarenz

Ab dem 2. DJ können DG u. DN für mindestens 3 Monate, höchstens 12 Monate Bildungskarenz vereinbaren. In der Zeit wird der DN ausgebildet und bezieht unter best. Voraussetzungen Weiterbildungsgeld vom AMS. Eine geringfügige Beschäftigung schädigt das Bildungsgeld nicht.

Beendigung mit Wiedereinstellungszusage

Das DV wird beendet, jedoch sagt der DG die Wiedereinstellung zu einem best. Zeitpunkt zu. Der Arbeitnehmer kann sanktionslos eine andere Beschäftigung antreten.

Beendigungen

Bevor langjährige Mitarbeiter gekündigt werden, sollte das Leihpersonal freigesetzt werden. Ist das allein nicht genug, sind für verschiedene Gruppen (ältere DN, Behinderte) Kündigungen sehr aufwendig und unterliegen bestimmten Vorschriften.

Qualifizierung und Förderungen

Bei geringer Auslastung ist an die Qualifizierung von DN zu denken. In der Regel findet die Ausbildung dann während der Arbeitszeit statt und wird vom Dienstgeber finanziert. Die Kosten für betriebliche Aus- und Weiterbildung sind Betriebsausgaben. Zusätzlich kann ein Bildungsfreibetrag in Höhe von 20% der Ausgaben, oder, wenn der Bildungsfreibetrag steuerlich nicht genutzt werden kann, eine Bildungsprämie in Höhe von 6% der Kosten geltend gemacht werden.

Außerdem werden für viele Gruppen (z.B. DN über 45 Jahren, Frauen, DN unter 45 Jahren in Qualifizierungsverbünden) die Ausbildungskosten in Höhe von $\frac{2}{3}$ bis $\frac{3}{4}$ übernommen.

Gefördert wird auch Lehrausbildung für Erwachsene, wenn deren Beschäftigungsproblem aufgrund von Qualifikationsmängeln durch eine Lehrausbildung gelöst werden kann. Die Förderung beträgt bis 755 € pro Monat.

HR-Management/HR-Controlling sind die Werkzeuge zum Aufbau einer schlagkräftigen Belegschaft mit Krisenresistenz.

7.4 Altersteilzeit¹⁸

Altersteilzeit ist in Deutschland und Österreich eine Möglichkeit, über eine Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeit- oder Blockmodell) oder eine vorzeitige Beendigung der aktiven Tätigkeit den Übergang in den Ruhestand vorzubereiten. Sofern durch die Altersteilzeit älterer Arbeitnehmer neue Arbeitsplätze für jüngere Arbeitnehmer geschaffen werden, wird die Altersteilzeit von den jeweiligen Arbeitsmarktverwaltungen finanziell unterstützt.

Es gibt zwei Varianten der Altersteilzeit:

- Bei der *kontinuierlichen* Altersteilzeit (auch *Gleichverteilungsmodell* genannt) reduziert der Mitarbeiter über den ganzen Zeitraum der Altersteilzeit seine Arbeitszeit auf die Hälfte seiner ursprünglichen Arbeitszeit.
- Die neuere und heute fast ausschließlich genutzte Form der Altersteilzeit ist das *Blockmodell*. Hierbei wird die Altersteilzeit in zwei gleich lange Beschäftigungsphasen unterteilt. In der ersten, sogenannten Arbeitsphase, bleibt die wöchentliche Arbeitszeit ungekürzt. In der zweiten Phase, der Freistellungsphase, wird der Arbeitnehmer von seiner Arbeitsleistung freigestellt. Über die Gesamtdauer ergibt sich also auch hier eine Reduzierung der Arbeitszeit.

Grundsätzlich handelt es sich bei der Altersteilzeit um eine Teilzeitbeschäftigung. Unterschiede zur normalen Teilzeitarbeit ergeben sich insbesondere aus den Anspruchsvoraussetzungen für die Förderung der Altersteilzeit, aber auch hinsichtlich der Bewertung der Rückstellungen.

¹⁸ Wirtschaftskammer Wien, [www.wko.at: Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Teilzeit-und-Altersteilzeit/Altersteilzeitgeld_ab_2013_Berechnung.html](http://www.wko.at/Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Teilzeit-und-Altersteilzeit/Altersteilzeitgeld_ab_2013_Berechnung.html)

Bei der Vereinbarung einer Altersteilzeit ist der Dienstgeber gesetzlich verpflichtet, die ASVG-Dienstnehmerbeiträge zu übernehmen. Hier muss der Dienstgeber den sozialversicherungsrechtlichen Differenzbetrag zwischen dem Arbeitsentgelt bei Vollzeit und dem tatsächlich erzielten Entgelt entrichten. Diese stellen keinen Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar und werden somit nicht für die Bemessungsgrundlage der Lohnnebenkosten (DB und DZ) herangezogen.

Allgemeines

Das Altersteilzeitgeld ersetzt dem Arbeitgeber den zusätzlichen Aufwand, der durch den Lohnausgleich sowie die Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge auf Basis der Beitragsgrundlage vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit entsteht.

Der zusätzliche Aufwand für die Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge besteht darin, dass der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge auf der Grundlage des Entgelts der früheren Normalarbeitszeit (vor der Herabsetzung) entrichten muss, obwohl sich die Beitragsgrundlage nach der Herabsetzung verringert hat.

Die folgenden Regelungen gelten für Ansprüche auf Altersteilzeitgeld, die zur Gänze für Zeiträume nach Ablauf des 31. Dezember 2012 zuerkannt werden.

Ausmaß des Altersteilzeitgeldes

Das Ausmaß des Altersteilzeitgeldes ist abhängig davon, ob eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung oder eine Blockzeitvereinbarung gewählt wird.

Der dem Unternehmen abzugeltende Anteil beträgt

- 90 % des zusätzlichen Aufwandes bei Vereinbarung einer kontinuierlichen Arbeitszeitverkürzung,
- 50 % des zusätzlichen Aufwandes bei Blockzeitvereinbarungen.

Vorsicht!

Das Altersteilzeitgeld gebührt nur insoweit, als mit dem neuen Entgelt für die verringerte Arbeitszeit zuzüglich des Lohnausgleichs die ASVG Höchstbeitragsgrundlage (2014: € 4.530.- monatlich) nicht überschritten wird. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollte daher in der Altersteilzeitvereinbarung

das Gesamtentgelt (Teilzeitentgelt + Lohnausgleich) mit der jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt werden, da der über der Höchstbeitragsgrundlage liegende Betrag nicht gefördert wird.

Kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung

Eine kontinuierliche Arbeitszeitverkürzung liegt vor, wenn

- die Schwankungen der Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von längstens einem Jahr ausgeglichen werden, oder
- die Abweichungen jeweils nicht mehr als 20 % der Normalarbeitszeit betragen und insgesamt ausgeglichen werden.

Diese Regelung ermöglicht

- die Abgeltung angefallener Mehr- und Überstunden durch Zeitausgleich;
- Durchrechnungsvereinbarungen, bei denen das Ausmaß der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird;
- eine „kleine Blockung“ mit maximal sechs Monaten Beschäftigung und sechs Monaten Freizeit durch Zeitausgleich;
- Gleitzeitregelungen.

Vorsicht!

Bei Gleitzeit darf das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode 20% der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit nicht übersteigen und muss in der nächstfolgenden Gleitzeitperiode ausgeglichen werden.

Beispiel:

Wöchentliche Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung:	20 Stunden
Höchstausmaß übertragbarer Zeitguthaben u. Zeitschulden:	4 Stunden

Berechnung und Auszahlung der Förderung

Die Abgeltung hat in monatlichen Teilbeträgen gleicher Höhe unter anteiliger Berücksichtigung der steuerlich begünstigten Sonderzahlungen zu erfolgen.

Kollektivvertragliche Lohnerhöhungen sind entsprechend dem Tariflohnindex zu berücksichtigen. Darüber hinausgehende Lohnerhöhungen können nur berücksichtigt werden, wenn der Unterschied zwischen dem tatsächlichen Lohn und dem der Altersteilzeitgeldberechnung zu Grunde gelegten indexierten Lohn mehr als € 20,-- monatlich beträgt.

Beispiel für Altersteilzeit ab 1.1.2013:

Gehalt volle Arbeitszeit (= Schnitt der letzten 12 Monate: € 2.000,--

Gehalt für herabgesetzte Arbeitszeit (50 %): € 1.000,--

Angestellter erhält: € 1.000,-- Gehalt
€ 500,-- Lohnausgleich
€ 1.500,-- monatlicher Bruttobezug

Betrieb zahlt:

€ 1.000,--	Gehalt
€ 500,--	Lohnausgleich
€ 422,60	DG-SV-Beiträge (21,13 % v. € 2.000,--)
€ 90,35	DN-SV-Beiträge (18,07 % v. € 500,--)
€ 2.012,95	Zahlung durch den Betrieb

förderbar:	€ 500,-- Lohnausgleich
	€ 105,65 DG-Beiträge für Lohnausgleich (21,13 % v. € 500,--)
	€ 191,-- DG-u. DN-Beiträge der Differenz zum Vollzeitbezug (= 38,2 % v. € 500,--)
	€ 796,65 insgesamt förderbar

Förderung bei kontinuierlicher Altersteilzeit: € 836,48 monatlich
(= 90 % von € 796,65 x 14 : 12)

Förderung bei Blockzeit: € 464,71 monatlich
(= 50 % von € 796,65 x 14 : 12)

Tabelle 24: Beispiel Berechnung Altersteilzeit

Quelle: www.wko.at

7.5 Senkung Beitrag zur Unfallversicherung

Der Beitrag zur Unfallversicherung wurde ab 1.7.2014 von 1,4% auf 1,3% reduziert. Der IESG-Beitrag wird von 0,55% auf 0,45% reduziert – diese Senkung gilt ab 1.1.2015. Beide Beitragsreduktionen verringern die Lohnnebenkosten des Dienstgebers.

8. Zusammenfassung

Die Senkung der gesetzlichen Lohnnebenkosten ist nicht sehr wirkungsvoll. Effektiver ist hingegen die Senkung jener Lohnnebenkosten, die mittelbar mit der Beschäftigung der Mitarbeiter entstehen. Also alle Lohnnebenkosten, die durch Einflussnahme der Umwelt zum Problem werden können und sich dann durch zu bezahlende Fehlzeiten als echte Personalnebenkosten auswirken.

Zur erfolgreichen und langfristigen Senkung von Lohnnebenkosten müssen folgende Punkte beachtet werden:

Maßnahmen zur Förderung des Arbeitseinsatzes sind mit Maß und Ziel anzuwenden, da es für keine Firma von Vorteil wäre, Workaholics zu beschäftigen, genauso wie „lahme“ Mitarbeiter keinen Nutzen bringen.

Es sollen nur Mitarbeiter gefördert werden, die sich fördern lassen und sich dadurch nicht übervorteilt fühlen.

Die Optimierung der Leistungskraft senkt die direkten und indirekten Lohnnebenkosten am effektivsten.

Kontrollen

Um alle diese Maßnahmen effektiv umsetzen zu können, ist der Check pro Maßnahme im Sinne der Moses-Analyse erforderlich.

M Maßnahme

O Operationalität

S Speed

E Efficiency

S Summary

O: Weiß der Verantwortliche dieser Maßnahme was genau zu tun ist?

z.B. Atemübung zur Vorbeugung von Müdigkeit; Weiß der Bereichsleiter der Abteilung, welche Übungen sich dazu eignen und wie diese durchzuführen sind, um das gewünschte Ergebnis zu erzielen?

S: Wie schnell kann mit der Durchführung der Maßnahme begonnen werden (Sofort, in 1-2 Monaten oder in 1 Jahr)?

E: Ist ein Nutzen feststellbar?

S: Die Buchstaben O, S und E bekommen eine Note von 0 bis 2. Dies geschieht nach folgendem System:

0 = schlecht

1 = mittelprächtigt

2 = gut

Antwortet der Bereichsleiter auf die Frage, ob er wisse, was zu tun sei, dass er keine Ahnung habe, wäre hier eine 0 zu vergeben. Wäre seine Antwort, dass er sich prinzipiell auskenne, aber noch ein paar Informationen benötigen würde, wäre das eine 1. Gibt er aber zu verstehen, dass er sich auskenne, würde dies mit 2 benotet werden. Nachdem die Buchstaben O, S und E mit den entsprechenden Noten versehen sind, werden diese multipliziert.

Maßnahmen, die von echtem Nutzen sind, müssen mindestens eine 2 in der Bewertung aufweisen können. Optimal wäre ein Ergebnis von 4 aufwärts.

9. Literaturverzeichnis

1. Bock, Jens-Oliver: Gesundheitsökonomische Beiträge, Nomos, Februar 2015
2. Kammer der Wirtschaftstreuhänder: ÖStZ Spezial, Steuerreformplan für Österreich, Dezember 2013
3. Kopelke, Thomas: Darstellung der Lohnsteuer und Lohnnebenkosten in theoretischen Modellen, Juni 2013
4. Krudewig, Wilhelm: Lohnsteuer- und Sozialversicherung-ABC, Krudewig Steuermedien, Oktober 2014
5. Narnhofer, Peter, Neuerungen in der Personalverrechnung 2003 bis 2015
6. Ortner, Wilfried; Ortner, Hannelore: Personalverrechnung in der Praxis 2015
7. Sauga, Michael: Die Ausbeutung der Mittelschicht, Piper, Oktober 2007
8. Stelling, Johannes N: Kostenmanagement und Controlling, Dezember 2008

10. Quellenverzeichnis

1. Arbeitsrecht, www.arbeitsrecht.de: Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld
2. Der österreichische Installateur, www.shk.at: Lohnnebenkostenmerkblatt, November 2015
3. Gehaltsrechner, www.gehaltsvergleich.com: Gehalt
4. Gehaltsrechner, www.nettolohn.de: Lexikon
5. Jusline, www.jusline.at: Familienlastenausgleichsgesetz, November 2015
6. Pensionsversicherungsanstalt, www.pensionsversicherung.de: Auskunft
7. Steiermärkische Gebietskrankenkasse, www.stgkk.at: Arbeitsbehelf 2015_Arbeitsbehelf_2015_Stand_02.04.2015.pdf
8. Wien.at, www.wien.gv.at: Rechtsvorschriften, November 2015
9. Wikipedia, www.wikipedia.at: Dienstgeberabgabe der Gemeinde Wien, November 2015
10. Wikipedia, www.wikipedia.at: Lohnverrechnung, Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag, November 2015
11. Wikipedia, www.wikipedia.mobi.de: Umlage_U1
12. Wikipedia, www.wikipedia.mobi.de: Umlage_U2
13. Wikipedia, www.wikipedia.mobi.de: Umlage_U3

11. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bsp. Abrechnung Schlechtwetterentschädigung	25
Abbildung 2: Grafische Darstellung der Lohnnebenkosten	42
Abbildung 3: Tatsächlicher Aufwand des Dienstgebers	43
Abbildung 4: Monatsbezug Lehrling, Angestellte und Arbeiter	43
Abbildung 5: Pauschalabgaben Vergleich Österreich	49
Abbildung 6: Pauschalabgaben Vergleich Deutschland	49
Abbildung 7: Gesamtkosten / Aufwände im Vergleich	55
Abbildung 8: Zuschlag DP 2003-2009	57
Abbildung 9: Sozialversicherungsbeiträge 2005-2015	58
Abbildung 10: Sonstige Beiträge und Umlagen	58
Abbildung 11: Grafik Lohnnebenkosten	
Abbildung 12: Grafische Gegenüberstellung Lohnnebenkosten Angestellte/Arbeiter	80
Abbildung 13: Grafische Darstellung über Möglichkeiten eines freien Dienstvertrages	81

12. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Dienstgeberbeiträge	14
Tabelle 2: Höhe der versch. Beiträge	18
Tabelle 3: Ausgangsdaten zum nachfolgenden Beispiel.....	31
Tabelle 4: Ermittlung der Anwesenheit- Abwesenheitszeiten	32
Tabelle 5: Lohnnebenkosten Arbeiter.....	35
Tabelle 6: Lohnnebenkosten für Arbeiter,	36
Tabelle 7: Berechnung Lohnnebenkosten für Arbeiter,.....	37
Tabelle 8: Berechnung der Lohnnebenkosten für Angestellte	38
Tabelle 9: Berechnung der Lohnnebenkosten bei Angestellte,.....	39
Tabelle 10: Berechnung der Lohnnebenkosten für Angestellte,	40
Tabelle 11: Berechnung Lohnnebenkosten für Lehrlinge.....	41
Tabelle 12: Berechnung Jahrespersonalkosten	42
Tabelle 13: Auflistung Lohnkosten in DE.....	44
Tabelle 14: Pauschalabgaben für geringfügige Beschäftigte	48
Tabelle 15: Lohnkostentabelle in Bulgarien.....	50
Tabelle 16: Lohnnebenkosten in China	53
Tabelle 17: Österreich zum Vergleich mit der EU	56
Tabelle 18: Lohnnebenkosten Angestellte	64
Tabelle 19: Lohnnebenkosten Arbeiter.....	65
Tabelle 20: Lohnnebenkosten Lehrlinge	66
Tabelle 21: Lohnnebenkosten geringfügig Beschäftigte.....	68
Tabelle 22: Lohnnebenkosten freie Dienstnehmer.....	68
Tabelle 23: Lohnnebenkosten geringfügig beschäftigte freie Dienstnehmer ..	69
Tabelle 24: Beispiel Berechnung Altersteilzeit	96

13. Selbstständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe.

Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht.

Diese Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Weiz, den 04.04.2016

Karin Dengg